

## **COMUNICADO DE PRENSA DE SIMAP-INTERSINDICAL SALUT-iv.**

---

### **APERTURA NEGOCIACIÓN COMISIÓN TÉCNICA MODIFICACIÓN DECRETO DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN Y ORDEN DE BOLSA DE TRABAJO.**

Ante la apertura del proceso de negociación en comisión técnica de la Conselleria de Sanitat sobre la modificación y mejoras en la selección y provisión de personal, SIMAP-INTERSINDICAL SALUT quiere enumerar los siguientes puntos que son los más significativos de los que ha expuesto en la reunión de hoy:

- La finalidad de la nueva orden de Bolsa de trabajo debe ser obtener una mayor agilidad y transparencia en su funcionamiento utilizando todas las posibilidades organizativas que nos permite el marco legislativo actual.
- Para ello, resulta imprescindible dotar a la bolsa de trabajo de recursos humanos y técnicos necesarios así como completar el tratamiento informático de todo el proceso.
- Cualquier selección de personal temporal debe ser centralizada en la Bolsa de Trabajo y no deben tener competencias los diferentes departamentos de salud en la selección de personal. Para ello resulta imprescindible dotar a la bolsa de trabajo de los recursos humanos y técnicos para llegar a la completa informatización de todos los procesos de selección para nombramientos temporales. El tratamiento informático de todo el proceso debe permitir la apertura permanente para nuevas inscripciones y la actualización permanente de los méritos. Permitiría también la publicidad a tiempo real de todas las ofertas de empleo y nombramientos realizados, esto debería ser una prioridad.
- No debe limitarse el número de departamentos en los que inscribirse ni el número de categorías profesionales, ya que esta limitación, sobre todo en categorías y especialidades deficitarias, favorece las contrataciones fuera de los criterios de la Bolsa de Trabajo.

- Es imperativo respetar el marco legislativo y por ello el estudio de los problemas y la búsqueda de soluciones no puede sobrepasar los límites legales vigentes.
- Debe suprimirse la Disposición Adicional Primera, que regula los contratos de menos de un mes, carente de transparencia y sin consideración de méritos. Para situaciones urgentes, debería crearse un mecanismo dentro del turno ordinario que permita agilidad e impida la opacidad. Así se evitarían contratos irregulares y discrecionales, que no deben permitirse en el empleo público.
- Debe exigirse responsabilidad a la Administración, contemplada en las bases jurídicas del Decreto de selección y provisión. Al igual que se ha insistido en redactar las consecuencias de aportar datos falsos a los candidatos en el autobaremo que acompaña a las solicitudes, se tiene que dejar claro las responsabilidades de la administración cuando realice contratos fuera de lo reglamentado.
- Para SIMAP-INTERSINDICAL SALUT, la propuesta de la Conselleria de crear perfiles técnicos y de experiencia profesional de facultativos y diplomados de enfermería para nombramientos temporales, más allá de las especialidades y áreas de capacitación específica reconocidas en la legislación vigente no es la solución a los problemas de necesidad asistencial que puedan presentarse. Debe realizarse un estudio centralizado de las necesidades asistenciales específicas y qué centros hospitalarios de referencia deben prestar determinados servicios y cómo coordinar las prestaciones entre todos los niveles para saber la verdadera necesidad de recursos humanos.

La superación de la formación en la residencia capacita a facultativos y diplomados para la realización de técnicas específicas de cada especialidad, pero se precisa una práctica mantenida para no perder dichas habilidades profesionales. Esto no siempre es factible para muchos profesionales cuyo puesto de trabajo habitual no lleva aparejado la realización de dichas técnicas o la atención de determinadas patologías. Con una adecuada organización, se podría trabajar en fórmulas, al amparo de la normativa, que incentiven a los profesionales, que voluntariamente quieran implicarse, y combinar su formación continua con el refuerzo a la prestación de necesidades asistenciales específicas. En muchos casos, el requerimiento por parte de los gerentes de los departamentos de un plaza de perfil específico para la cobertura temporal es el eslabón final de una cadena de deficiencias organizativas crónicas como la

existencia plantillas insuficientes o mal dimensionadas, la falta de formación continua y de puesta al día de una parte del equipo, ausencia de planificación de la programación anual, etc. Además, en la selección de candidatos por perfiles se incrementa el riesgo de discrecionalidad y de falta de garantías de transparencia. Sobre todo, si la selección se realiza a nivel de los departamentos, como proponen los documentos que se han aportado a los miembros de la Mesa Sectorial, y no por un organismo central e independiente.

En cualquier caso, hemos solicitado a la Conselleria que nos aporte información concreta sobre los supuestos en los que, a su criterio, sería necesaria la utilización de esta fórmula listados de candidatos con perfiles técnicos y experiencia previa y esperamos que en el transcurso de las negociaciones podamos dilucidar soluciones adecuadas que no sean contrarias a la norma y que garanticen una correcta asistencia sanitaria sin vulnerar los principios básicos que deber regir el acceso al empleo público.

- Para SIMAP-INTERSINDICAL SALUT la nueva orden sobre Bolsa de trabajo vuelve a caer en regular situaciones que favorecen la discrecionalidad en la contratación temporal, con el mantenimiento del bolsín y la creación de más bolsas específicas para determinadas necesidades en las que difícilmente se puede documentar con rigor la experiencia exigida, baremar adecuadamente los méritos y la experiencia personal, y en las que incluyen la entrevista personal como punto de los méritos que influirán en la formalización del contrato.
- SIMAP-INTERSINDICAL SALUT propone que se deben regular las comisiones de servicio, tal y como ya existe en otras consellerias, como la de Educación, ya que suponen otro grave punto evidente de discrecionalidad. Por eso, han propuesto que la nueva orden de Bolsa, además de contener el turno ordinario y el de promoción interna temporal, tengo un nuevo turno de "movilidad horizontal" que permita que la concesión de las comisiones de servicio se realicen de acuerdo con los principios de mérito y publicidad.  
Las comisiones de servicio deberían recuperar su razón de ser, es decir, ser útiles para la solución de problemas asistenciales y organizativos, y no constituir una forma discrecional de manejo de la regulación del Estatuto Marco sobre la movilidad voluntaria del personal fijo.