

Gobierno de Canarias
Consejería de Sanidad
Servicio Canario de la Salud
Canarias, a 30 de Julio de 2015 Negrín
REGISTRO GENERAL

A/A DIRECCIÓN GRAL DE RRHH Fecha: - 3 AGO. 2015

PROPUESTA PRELIMINAR DE CCOO

A LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

ENTRADA
Número: 1206832
SCS: 289/17 Hora:

LISTADOS DE CONTRATACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD

Consideraciones previas:

La negociación de las listas de empleo que tendrían que operar en el SCS tras la conclusión de la OPE en curso ha sido, desde su inicio, foco de conflictos y desavenencias entre los sindicatos representativos del sector y el Gobierno de Canarias. En efecto, la pretensión del entonces Director General de la Función Pública de forzar unos criterios comunes para todos los sectores de la Administración Pública, con los que configurar las listas de empleo de cada ámbito, provocó que, en el caso concreto de la sanidad, el Decreto 74/2010, que regula las listas de empleo de todo el sector público, responda a principios y razonamientos muy alejados de nuestras especificidades como servicio esencial que debe operar las 24 horas del día los 365 días del año.

La intransigencia de la Administración a este respecto, bloqueando una y otra vez los razonamientos sindicales a favor de que las listas de sanidad se basaran en la realidad sanitaria, provocó intensas movilizaciones en los años 2009 y 2010, y una causa judicial que acabó siendo zanjada a favor de la Administración por el Tribunal Supremo.

No obstante este revés judicial, la disconformidad de CCOO con este Decreto, con sus postulados tan ajenos a nuestra realidad sanitaria y con esa concepción de la negociación colectiva entendida como pura y simple imposición de una parte sobre la otra, sigue siendo absoluta. Ni estuvimos, ni estamos, ni estaremos de acuerdo con una norma impuesta que ninguneó de la forma en que esta lo ha hecho los principios de la buena fe negociadora y las peculiaridades del sector en el que se debe aplicar.

Por consiguiente, cualquier posibilidad de mejorar el antedicho Decreto y adecuarlo a nuestro ámbito –previo informe de legalidad de los servicios jurídicos pertinentes- no puede por menos que ser bien recibido por este sindicato. Si resulta legalmente factible la alteración de la norma sobre listados, Comisiones Obreras aportará en ese momento las alegaciones que desde nuestra opción sindical estimamos que redundan en interés y beneficio de la mayoría de los trabajadores del SCS. No lo podemos hacer en este escrito -de ahí la catalogación de “preliminar” de nuestra propuesta- porque desconocemos tanto la conclusión de los servicios jurídicos a este respecto, como los límites y condiciones en que podría verificarse la modificación de la norma en caso de ser posible, pero lo haremos –ya tenemos propuesta en ese sentido- en cuanto conozcamos estos extremos.

Aceptando entonces que no es posible presentar ahora una propuesta sobre una eventual alteración del Decreto 74/2010, por los motivos ya expuestos, sí que vemos factible exponer a la consideración de la Mesa Sectorial de Sanidad una serie de propuestas, válidas tanto si la norma antedicha puede ser modificada en su contenido, como si no. Estas propuestas son las que a continuación exponemos como postura oficial de CCOO ante la Mesa Sectorial de Sanidad.

1. Desvinculación de los listados de los procesos selectivos.

Se trata de una actuación distinta de la de modificar el Decreto 74/2010 para esta OPE. Esta negociación se plantea a futuro porque, tanto si resulta posible modificar el Decreto 74/2010 como si no, debemos partir de la consideración de que los nuevos listados que finalmente se constituirán nacerán vinculados a la OPE 2007. Esta es una exigencia de las Bases de Selección de todas las categorías que no se puede ignorar.

Tomando en cuenta esta situación de hecho, entendemos que resulta obligatorio abordar cuanto antes la negociación de una nueva normativa de listas de empleo, **específica para el sector sanitario**, que sustituya al Decreto 74/2010 (o su eventual modificación), y que contemple como mínimo los siguientes puntos:

- Las listas de empleo se desvincularán en el futuro de los procesos selectivos a plaza fija.
- Las listas contarán con mecanismos propios de actualización y ampliación, de periodicidad anual.
- El órgano facultado para confeccionar o modificar la norma reguladora de las listas de empleo será la Mesa Sectorial de Sanidad
- El órgano facultado para interpretar la normativa y fijar criterios comunes para todo el Servicio Canario de la Salud será la Mesa General de Contratación.

Esta negociación que proponemos habrá de desarrollarse desde los principios de la buena fe negociadora y durará el tiempo que se tarde en alcanzar acuerdo sobre los temas sometidos a debate. La práctica de la imposición sistemática de los puntos de vista de la Administración debe desterrarse para siempre.

Nuestra propuesta se fundamentará en el escrito que registramos en noviembre de 2009 sobre desvinculación de listados y que resultó ninguneada por los responsables políticos de entonces. Dicho texto, actualizado para ajustarlo a la situación actual pero, en esencia, conservando los mismos principios que nos movieron entonces, es el que se aporta al debate como Anexo I.

2. Minimizar (o anular) los impactos negativos sobre la estabilidad en el empleo como consecuencia de la ejecución de las previsiones contenidas en la presente OPE.

Para esto resulta IMPRESCINDIBLE acordar la siguiente secuencia de actuación y aplicarla con el máximo rigor:

- Una vez verificada la toma de posesión de los opositores que obtuvieron la fijeza y, llegado por tanto el momento de aplicar los criterios de cese sobre los interinos, se procederá, CON CARÁCTER PREVIO a cualquier

cese, a aplicar la previsión contenida en el epígrafe I del Pacto de Desplazamientos, que obliga a la Administración a cubrir con vacantes puras las plazas obtenidas en el proceso selectivo. Un ejemplo de lo expuesto sería el siguiente: en una Gerencia, 50 opositores obtienen la fijeza, hay 200 interinos pero también hay 80 plazas vacantes no cubiertas por interinidades. Estas 80 plazas “sin dueño” (puras) serán las que se pongan a disposición de los nuevos compañeros fijos, con carácter inmediato y previo a ninguna otra consideración. De este modo ningún interino tendría que cesar por efecto de la resolución del proceso selectivo. Este sería el modo de conseguir LEGALMENTE el objetivo de ofertar estabilidad a los compañeros en activo.

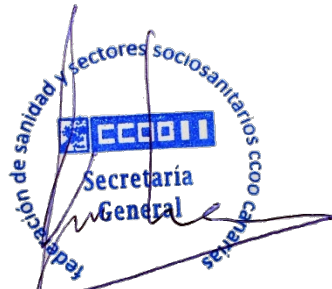
- Lo anterior conlleva una consecuencia obligada: en el momento de la toma de posesión de los nuevos trabajadores fijos, todas las Gerencias del Servicio Canario de la Salud deben exhibir y hacer públicas, con carácter imperativo, la totalidad de las vacantes puras que tengan sin cubrir, a fin de hacer efectiva la previsión contenida en el Epígrafe I del Pacto de Desplazamientos.
- El tenor literal del Epígrafe I del Pacto de Desplazamientos, al que nos referimos, es el siguiente: “I.- Objeto. **El presente Pacto tiene por objeto fijar los criterios por los que se ha de determinar el orden de cese del personal estatutario** que desempeña plaza de forma temporal en el mismo ámbito orgánico y funcional objeto de convocatoria, **cuando como consecuencia de la resolución de los procedimientos de movilidad o de selección convocados** en ejecución de la Oferta de Empleo Público del Servicio Canario de la Salud para el año 2007, **no existan plazas vacantes puras para adscribir a todos los adjudicatarios del proceso** y, en consecuencia, sea preciso proceder al cese de personal que desempeñe plaza de forma temporal, sin que sea posible determinar quién debe cesar por ser dichas plazas de idénticas características.”

3. Convocatoria de una nueva oferta de empleo nada más concluida la actual.

Todo indica que desde el Gobierno Central se autorizará para los servicios públicos esenciales, sanidad entre ellos, la cobertura del 100% de su tasa de reposición. Esto permitirá sacar una nueva oferta de empleo pública a la máxima brevedad, que ya no estaría vinculada a los listados, y que se sustanciaría en los siguientes puntos:

- a. El proceso selectivo contaría, desde su inicio, con una dotación de personal suficiente –ampliable para períodos punta de actividad- que garantizaría la agilidad y eficacia necesarias del proceso, así como el cumplimiento de las previsiones cronológicas de sus distintas fases, algo poco menos que una quimera en la OPE actual.

- b. Tanto la convocatoria como sus bases serán objeto de negociación con la representación sindical en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad. La negociación estará basada en los principios de la buena fe negociadora y su objetivo será la consecución del acuerdo.
- c. Cumpliendo las previsiones legales, la Administración admitirá, en los tribunales de selección, vocales a propuesta de las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial, que no actuarán como representantes de sus respectivas organizaciones.
- d. La transparencia del proceso selectivo se verificará, entre otras actuaciones, informando veraz y prontamente sobre todas aquellas cuestiones planteadas por la parte sindical.
- e. Todo el proceso selectivo, desde la publicación del Decreto que da origen a la OPE, hasta la toma de posesión de los opositores de la última categoría en convocarse, no durará en ningún caso más de tres años.
- f. Con la misma periodicidad se convocarán las OPEs futuras, cada tres años, para evitar solapamientos de unos procesos con otros.



José Alonso Rodríguez Tapia
Secretario General

Anexo I

PROPUESTA DE CCOO

CONSTITUCIÓN DE LISTAS DE EMPLEO TEMPORAL EN EL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD

Es objeto de la presente regulación la constitución de listas de personal estatutario temporal en el ámbito del Servicio Canario de la Salud, así como su actualización o ampliación futura.

1. Consideraciones previas.

- 1.1.- Las listas de estatutarios temporales del SCS se configurarán inicialmente con los opositores de la OPE-2007 que no hayan obtenido plaza fija, según disponga la normativa que a estos efectos resulte de aplicación.
- 1.2.- En el futuro las listas de empleo quedan desvinculadas de los resultados de los procesos selectivos a plaza fija.
- 1.3.- Las actualizaciones y ampliaciones de las listas de estatutarios temporales del SCS se realizarán mediante concurso abierto y permanente según lo dispuesto en esta normativa. En ningún caso se aplicarán criterios distintos a los aquí regulados ni se permitirá la creación de listas oficiosas, también conocidas como “listas B”.
- 1.4.- Todas las listas de estatutarios temporales estarán sujetas al control sindical en los términos que se indican en la presente normativa.
- 1.5.- Las listas de estatutarios temporales del SCS se utilizarán para cubrir todas las modalidades de nombramiento definidas en el artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. Ámbito de las listas.

A efectos de selección de personal para su nombramiento temporal existirá una única lista para cada una de las categorías en las islas de Lanzarote, Fuerteventura, La Palma, Gomera y El Hierro. En las islas de Gran Canaria y Tenerife existirá una lista por cada Gerencia (exceptuando el Hospital Universitario de Canarias, que conserva su propia normativa a este respecto), sin perjuicio de que en el futuro pudiera procederse a una nueva distribución si se modificara la zonificación actualmente establecida.

No obstante lo anterior, los integrantes de la listas de empleo podrán solicitar su desplazamiento a una Gerencia distinta de la de origen, con la única condición de preavisar con tres meses de antelación. Una vez incorporado en la lista de la Gerencia a la que solicitó incorporarse, ocupará el puesto que corresponda por la puntuación que tuviera.

3. Vigencia de las listas.

- 3.1. La publicación definitiva de las listas de estatutarios temporales del SCS determinará su entrada en vigor y la supresión de cualesquiera otras que se hubieran venido aplicando para la misma finalidad.
- 3.2. Todas las listas tendrán vigencia indefinida, y tanto su actualización como su ampliación se realizarán mediante concurso abierto y permanente, con las siguientes características:
 - a. **ACTUALIZACIÓN.** Todas las listas de estatutarios temporales serán objeto de actualización durante el mes de octubre de cada año, al objeto de que cada uno de sus integrantes se ordene conforme a sus méritos reales. La actualización se llevará a cabo mediante la valoración, según el baremo oficial de la OPE, de los méritos aportados por los interesados en cualquier momento del período de cómputo (1 de noviembre a 30 de septiembre).
 - b. **AMPLIACIÓN.** Todo trabajador que en el futuro quiera inscribirse en las listas de estatutarios temporales deberá presentar su solicitud, acompañada de la documentación acreditativa de sus méritos, en cualquier momento a lo largo del período de cómputo (1 de noviembre a 30 de septiembre). Estas solicitudes serán tenidas en cuenta y baremadas, en caso de ser necesario, durante el proceso de actualización del mes de octubre, colocándose al afectado en el lugar que le corresponda según la valoración de su curriculum.

En caso de urgencia la Administración podrá proceder a la ampliación de un listado valorando directamente los méritos presentados por los interesados sin esperar al proceso de octubre. Si no hubiera suficientes solicitudes registradas, deberá publicitar la oferta por todos los medios a su alcance. De estas actuaciones dará cuenta a la próxima mesa de contratación de su ámbito que se convoque.
- 3.3. En todo momento del proceso de actualización o ampliación de los listados se asegurará la adecuada publicidad y el control sindical mediante los mecanismos que a estos efectos se determinen por las respectivas comisiones de contratación.

5. Sistemática.

- 5.1.- Los nombramientos se adjudicarán en función del orden que se ocupe en las listas. Los de interinidad por plaza vacante y todos aquellos cuya duración se presuma superior a seis meses se ofrecerán por el orden de lista con independencia de que las personas a quienes se les oferte estén desempeñando otro nombramiento en ese momento. La Mesa General de Contratación queda capacitada para agregar nuevos supuestos de nombramientos que deban ser ofertados por el orden estricto de la lista, independientemente de que el afectado se encuentre o no en activo.

- 5.2.- Existirá la obligación de aceptar el nombramiento propuesto. Su rechazo acarreará la colocación del afectado en el último lugar de la lista, siempre que dicho rechazo no tenga causa justificada.
- 5.3.- Son causas justificadas para no aceptar el nombramiento las siguientes:
- Enfermedad.
 - Paternidad - maternidad – lactancia y cualquier situación relacionada con la conciliación de la vida laboral y familiar que se encuentre regulada legalmente
 - Ostentar cargo público o sindical.
 - Realización de estudios oficiales.
 - Prestar servicios en otra empresa en el momento de ser llamado.
 - Ser requerido a prestar servicios dentro del mismo día de la llamada.
 - Cualquier otro que a juicio de la Mesa General de Contratación deba ser tenido en cuenta.
- 5.4.- **Mejora de empleo:** a los efectos de ser considerada causa justificada de rescisión o rechazo de un nombramiento, se determina que la mejora de empleo alcanza a los siguientes supuestos:
- Interinidades.
 - Sustituciones de liberaciones públicas o sindicales.
 - Nombramientos superiores a seis meses.
 - Cualquier otro que a juicio de la Mesa General de Contratación deba ser tenido en cuenta.
- 5.5.- Serán excluidas de las listas aquellas personas que hayan rescindido unilateralmente el nombramiento temporal sin causa justificada o hayan incurrido en irregularidades en la prestación del servicio que hubiesen sido objeto de sanción. En todo caso, las exclusiones de las listas se llevarán a cabo por las Mesas de Contratación de Gerencia una vez estudiados los informes correspondientes.
- 5.6.- En los casos de maternidad/paternidad los trabajadores contratados, una vez agotados los periodos de permiso por maternidad en los términos establecidos legalmente, podrán renunciar al nombramiento y excluirse temporalmente de las listas durante periodos de tres, seis, nueve o doce meses a contar desde el momento de agotamiento de dichos descansos maternales, y activarse en el orden de lista que le corresponda según la evolución dinámica de la misma. Esta disposición será válida también para los casos de adopción de hijos menores de 5 años.
- 5.7.- **Acreditación de las causas justificadas:** cualquier causa justificada que se alegue para rescindir o rechazar un nombramiento deberá acreditarse dentro de los quince días siguientes al hecho que la motiva.

6. Personal en expectativa de reingreso.

El personal que haya solicitado el reingreso al servicio activo y no lo hubiera obtenido por no existir vacante de su categoría en el momento de su solicitud, y hasta que el mismo se pueda llevar a efecto bien a través del oportuno concurso bien por adscripción provisional a una vacante que pueda producirse, tendrá

prioridad para desempeñar las necesidades temporales que se produzcan a partir de la fecha de su solicitud, con independencia de su inclusión o no en las listas correspondientes.

7. Situaciones especiales.

7.1.- Los Médicos de Familia tendrán prioridad para cubrir las interinidades en los Centros de Salud que en el momento de la firma del presente acuerdo tengan acreditación docente de postgrado, en un porcentaje del 50%. Si se acreditaran más Centros de Salud para impartir docencia de postgrado, se negociará este porcentaje en el ámbito de la Mesa General de Contratación.

7.2.- Hasta tanto se constituyan definitivamente categorías profesionales específicas para las áreas o servicios relacionadas abajo, para ocupar un puesto de ATS/DUE y Auxiliar de Enfermería en los servicios especiales de Reanimación, UVI-UCI, Quirófano, Hemodiálisis, Salud Mental, Neonatología, Urgencias, Esterilización y Prevención de Riesgos Laborales se priorizará a aquellas personas que posean una especialidad reconocida, acrediten experiencia suficiente o posean formación específica, conservando en todo caso el orden de prelación de la lista oficial. La Mesa General de Contratación determinará el concepto de “experiencia suficiente” para cada Servicio así como el tipo de formación requerida. Este listado se hará público mediante los procedimientos habituales y se enviará una copia a cada sindicato presente en la Mesa Sectorial.

La Mesa General de Contratación será competente para determinar los servicios que a efectos de esta norma deban tener la consideración de “especiales”, añadiendo nuevos o modificando los existentes.

7.3.- La Mesa General de Contratación, o las correspondientes a cada ámbito, podrán establecer nuevos perfiles, con carácter preferencial en la contratación, para las distintas categorías que conforman los listados, siempre y cuando cuente con la mayoría absoluta de la representación sindical, según el procedimiento establecido en el punto 9.c) de esta normativa.

8. Control de los nombramientos.

8.1.- Los centros deberán remitir, a medida que se realicen los nombramientos, la copia básica de los mismos a los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, especificándose si corresponde a personal de reingreso provisional o expectativa de destino. Dichos sindicatos podrán solicitar las copias básicas cuando lo estimen oportuno. Igualmente, las Mesas de Contratación de Gerencia podrán solicitar información a sus respectivas Gerencias sobre los nombramientos efectuados; información que deberá suministrarse dentro de las 48 horas siguientes.

8.2.- Cada mes se publicará en el tablón de anuncios de las instituciones la evolución dinámica de las listas de estatutarios temporales de su ámbito, entendiendo por “evolución dinámica” todas las incidencias que afecten a

la lista (reingresos, congelaciones, sanciones, últimos contratados, etc.). Una copia se enviará a cada sindicato presente en la respectiva Mesa de Contratación.

- 8.3.- Una vez detectada una irregularidad en cualquier nombramiento que contradiga lo previsto en esta norma, se procederá inmediatamente a subsanarla por parte de la Gerencia o Dirección-Gerencia responsable, bien de oficio bien a instancia de cualquiera de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial. En todo caso, se dará cuenta de este incidente a todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, convocándose la Mesa de Contratación correspondiente dentro de las 48 horas siguientes en caso de que algún sindicato así lo solicite.
- 8.4.- La Administración garantizará que cada trabajador temporal conozca la normativa aquí contenida. A tal efecto, le hará entrega de un ejemplar en el primer nombramiento que se realice tras su entrada en vigor, sin perjuicio de otras medidas que resulten adecuadas a juicio de la correspondiente mesa de contratación.

9. Organización, composición y competencia de las Mesas de contratación.

Existirá una mesa paritaria de contratación entre los sindicatos y la Administración a nivel de comunidad autónoma y una por cada Gerencia o Dirección-Gerencia en su caso.

a) Mesa General de Contratación.

Estará compuesta por una representación paritaria entre la Administración y los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Tendrá como función establecer los criterios generales de contratación, los baremos, la elaboración de las bases generales y de las convocatorias así como controlar el seguimiento de las mismas a nivel de comunidad autónoma, unificando la divergencia de criterios de aplicación que pueda surgir entre diferentes mesas de contratación.

Asimismo, queda facultada la Mesa General de Contratación para iniciar el proceso de constitución de listas de estatutarios temporales tras la creación de nuevas categorías profesionales en el Servicio.

Serán también funciones de la Mesa General de Contratación las que expresamente se designen en esta normativa.

b) Mesas de Contratación de Gerencias.

Estarán compuestas por una representación paritaria entre la Administración y los Sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Tendrán la función de control y seguimiento de la normativa de contratación a nivel de gerencia, así como todas aquellas competencias que se establecen en esta normativa.

c) Adopción de acuerdos.

Tanto en la Mesa General de Contratación como en las de Gerencia se atenderá a la ponderación del voto de los representantes sindicales, de tal forma que el voto del portavoz de cada sindicato valdrá tanto como la representatividad de ese sindicato en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Los acuerdos se considerarán válidos si están respaldados por la mayoría sindical simple basada en la ponderación del voto arriba indicada. Los casos para los que se precise una mayoría cualificada se indicarán en la presente normativa.

NORMAS ESPECÍFICAS

1. En el momento de la solicitud de inscripción en la lista oficial de contratación el interesado/a deberá presentar los originales o fotocopias compulsadas de toda la documentación presentada; de no hacerlo no se incluirá en la lista correspondiente.

2. El domicilio, teléfono fijo, teléfono móvil y e-mail que figura en la instancia de solicitud serán válidos a efectos de notificación, siendo responsabilidad del interesado comunicar cualquier cambio de los mismos so riesgo de sanción disciplinaria. El medio de comunicación preferente será la llamada telefónica, bien a teléfono fijo o móvil, teniendo los restantes medios de comunicación carácter accesorio a éste.

3. A efectos de constancia, a las personas avisadas por cualquiera de los medios arriba indicados que no hayan sido localizadas se les dejará un aviso en su teléfono móvil o fijo que será grabado y conservado para su fiscalización ulterior si se diera el caso. Garantías adicionales podrán ser pactadas en el seno de la Mesa General de Contratación, al objeto de asegurar el derecho del trabajador a conocer y combatir en su caso la prueba de llamamiento aportada por la Administración.

Las sanciones se podrán ejecutar siempre que exista documentación acreditativa de la notificación al trabajador. En caso de controversia, se remitirán para su resolución a la Mesa de Contratación pertinente.

El trabajador podrá recurrir la sanción y tendrá derecho a ser escuchado por la Mesa de Contratación de la gerencia de cuya lista se le haya excluido.

VALORACIÓN DE MÉRITOS:

Los baremos que se utilizarán para valorar los méritos de los aspirantes a constituir las listas de contratación serán los que se pacten y resulten de aplicación en la convocatoria a plaza fija para la categoría a la que se opte.