

“Modificar los criterios de la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat. Consideramos que la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat puede y debe ser modificada para establecer una regulación más eficaz y ágil. En concreto, y teniendo como referencia aspectos incluidos en la regulación de las bolsas de trabajo de otras Comunidades Autónomas, proponemos como modificaciones más importantes las siguientes:

1) Ampliación de los méritos del baremo, en el que además de puntuar los servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, la nota de oposición y el nivel de valenciano obtenido se puntúen otros aspectos como:

1.1. La formación, docencia e investigación. En la inmensa mayoría de las bolsas de trabajo de las Comunidades Autónomas se incluye en el baremo de méritos este apartado. En la Orden vigente que regula la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanitat, sólo en el turno de promoción interna temporal puntúan estos aspectos, pero sería necesario y justo hacer extensivo al baremo del turno ordinario la puntuación de estas cuestiones tan importantes en el desarrollo de la profesión enfermera. Es realmente sorprendente, además de inaceptable, que la posesión de un Doctorado o de un Master no compute en el baremo de méritos de la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad.

1.2. Los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas y en instituciones sociosanitarias públicas o privadas. Es importante señalar que en un número importante de bolsas de trabajo de otras Comunidad Autónomas se bareman los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas y en instituciones sociosanitarias públicas y privadas teniendo en cuenta que las funciones y competencias profesionales son similares a las del personal enfermero/a de la Conselleria de Sanitat. Si bien es cierto que en la mayoría de estas Bolsas de Trabajo la puntuación asignada por estos servicios prestados es inferior a la consignada por los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud. Asimismo, y reforzando este planteamiento, el Sindic de Greuges emitió un informe recientemente en el que dice: “SUGIERO a la Conselleria de Sanidad que, en futuras convocatorias de formación de bolsas de trabajo y de acceso para prestar servicios en instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat, se reconozca como mérito los servicios prestados en instituciones sociosanitarias, públicas o privadas, siempre que las titulaciones, categorías, funciones y competencias sean similares a las del personal que presta sus servicios en instituciones exclusivamente públicas.”

2) Cambios en la regulación de la bolsa interna o “bolsín” regulada en la Disposición Adicional Primera de la Orden vigente de la Bolsa de Trabajo, pues se ha utilizado esta bolsa específica de forma frecuente con criterios de excesiva discrecionalidad, además de recurrirse a ella de forma desmesurada en detrimento de la bolsa de trabajo ordinaria. Habría que modificar su regulación buscando ajustarla a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, utilizando esta “bolsa interna” solamente en aquellos supuestos donde el procedimiento ordinario de bolsa no sea lo suficientemente ágil y eficaz.

3) Modificación de la regulación de la situación de Disponible Especial permitiendo que los candidatos en situación de Activo en una vacante puedan solicitar la situación de Disponible Especial para la misma categoría pero en diferentes Departamentos de Salud y para las otras categorías en que se encuentren inscritos. Con la regulación actual el trabajador que tiene un contrato de interinidad se encuentra bloqueado, esto es, no tiene posibilidad de promocionarse profesionalmente optando a un contrato de trabajo en una categoría superior ni tampoco puede acercar su lugar de trabajo a su residencia habitual siendo esta situación injusta y perjudicial para los trabajadores. Con esta nueva regulación de la situación de Disponible Especial se cumpliría con una necesidad sentida por multitud de Enfermeros/as con nombramientos de interinidad que trabajan en lugares muy distantes a su domicilio habitual y por su posición en las listas de la Bolsa de Trabajo tendrían la posibilidad de trabajar en su propia localidad o localidades cercanas, y aún queriendo optar a esta posibilidad no pueden ejercerla. La modificación propuesta produciría beneficios varios como: evitar o disminuir el riesgo de accidentes laborales “in itinere” como consecuencia de menores recorridos para llegar al centro de trabajo, un significativo ahorro económico para los trabajadores beneficiados al realizar un menor trayecto y también puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar al ahorrar tiempo en los desplazamientos utilizados para trabajar. Asimismo, esta nueva regulación permitiría que el trabajador con un contrato de interinidad pueda activarse la situación de Disponible Especial en otra categoría incentivando así su promoción profesional, y evitando situaciones de Enfermeros/as que teniendo un contrato de interinidad en otra categoría (por ejemplo, celador o auxiliar de enfermería) se encuentran imposibilitados para poder optar a un contrato de interinidad en la categoría de Enfermero/a después de haber realizado el esfuerzo en obtener el Grado en Enfermería.

4) Establecer requisitos específicos para la cobertura de sustituciones en algunos servicios concretos. Se puede estudiar la posibilidad de que para la cobertura de sustituciones de Enfermeros/as en determinados servicios asistenciales específicos, dada la necesidad de una experiencia o competencias profesionales concretas que se podrían adquirir con formación específica, se pueda establecer; además del cumplimiento de los requisitos generales de la categoría, una experiencia mínima acreditada en los servicios citados. Se podrían incluir entre estos los siguientes servicios Hospitalarios: Cuidados intensivos y/o reanimación, Quirófanos, Hemodiálisis, Prematuros; Urgencias hospitalarias, Oncohematología y Cuidados paliativos.

5) Reserva de un porcentaje de contratos de larga duración y/o interinidades a personas que tengan reconocida la condición de discapacitados. Del total de nombramientos de larga duración (con previsión superior a los seis meses como pueden ser sustituciones de quienes hubieran obtenido una comisión de servicio, una liberación sindical, un contrato en el turno de promoción interna temporal, etc.) y de nombramientos de interinidad se podría asignar un 4% a las personas que tengan la condición de discapacitados, esto es, asignar un contrato de cada 25 nombramientos a personas que tengan la condición de discapacitados. Es de señalar que este procedimiento se aplica en el Servicio Murciano de Salud.

6) Agilización en el proceso de elaboración y actualización de las listas de empleo temporal. Es importante señalar que la Edición vigente de la Bolsa de Trabajo es la Edición nº 12, valorándose en la misma los méritos generados hasta el 30 de junio de 2013. Durante el mes de marzo del presente año se ha producido la convocatoria de una nueva Edición de la Bolsa de Trabajo con la correspondiente apertura de plazo para la inscripción de nuevos aspirantes y para la actualización de méritos de los candidatos ya inscritos, pudiendo baremarse en esta nueva edición los méritos generados hasta el 28 de febrero de 2015. Pero la Edición vigente arrastra una demora en la inscripción y actualización de méritos próxima a los dos años, siendo inaceptable dicha demora. Podría ser positiva la implantación de la teletramitación para la formación (tanto inscripción como actualización) de las listas de empleo temporal agilizando con ello considerablemente la actualización de las ediciones de la bolsa de trabajo. Sería deseable y apropiado que se actualizaran los listados de la bolsa de trabajo como mínimo una vez al año.”