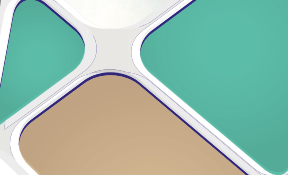




**PROPUESTAS
DE MEJORA DE LA
BOLSA DE TRABAJO
DE LA CONSELLERIA
DE SANIDAD UNIVERSAL
Y SALUD PÚBLICA**



**PROPUESTAS DE MEJORA DE LA BOLSA
DE TRABAJO DE LA CONSELLERIA DE
SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA**

DICIEMBRE - 2015

En este documento se incorporan las propuestas de mejora de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que se recogen en la reciente publicación del CECOVA (diciembre de 2015) titulada *“Estudio sobre las diferentes bolsas de trabajo de enfermería del Sistema Nacional de Salud. Propuestas de mejora de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública”*.

La elaboración y selección de estas propuestas se ha efectuado mediante tres procedimientos distintos, en concreto:

1. Tras el estudio, análisis y valoración de las distintas bolsas de trabajo de los diferentes Servicios Autonómicos de Salud del Sistema Nacional de Salud, realizado en el estudio señalado en el párrafo anterior. Se han incorporado como propuestas aquellas cuestiones que suelen reiterarse en la regulación de las distintas bolsas de empleo temporal del Sistema Nacional de Salud y que se han considerado razonables, justas y positivas.

2. Incorporando también las propuestas de modificación de la regulación de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que fueron consensuadas e incluidas en el documento *“Necesidades profesionales y laborales de los Enfermeros/as en la Comunidad Valenciana: Propuestas para el desarrollo y mejora de la profesión enfermera”* publicado por el CECOVA en marzo de 2015. Debemos recordar que en la elaboración de esta publicación participaron los propios colegiados así como más de 35 entidades de la Comunidad Valenciana de distintos ámbitos: colegiales, sindicales, universitarias y asociativas de Enfermería.

3. Incluyendo propuestas aportadas por los colegiados/as de los tres Colegios de Enfermería de la Comunidad Valenciana. Dichas propuestas se realizaron por los colegiados en un período de tiempo (entre el 2 y el 10 de septiembre de 2015) que se abrió para la participación de los colegiados en este proceso. Participaron un total de 631 colegiados/as aportando sus propuestas e ideas para mejorar el funcionamiento de nuestra bolsa de trabajo, procediéndose a incorporar y detallar aquellas propuestas que se formularon de forma reiterada y que de ser implementadas podrían repercutir en un mejor funcionamiento de la bolsa de trabajo de la mencionada Conselleria.

La idea es que estas propuestas puedan servir para mejorar la regulación de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública haciéndola más ágil, más eficaz y más justa. Dichas propuestas serán entregadas a los responsables de la propia Conselleria así como a las Organizaciones Sindicales que componen la Mesa Sectorial de Sanidad pues son estas entidades las que tienen competencias en materia de negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal dependiente de dicha Conselleria, siendo la regulación de los procesos de selección temporal (bolsa de trabajo) una cuestión incluida entre las condiciones laborales de los trabajadores de la mencionada Conselleria.

Las propuestas incorporadas en este documento cuya finalidad es la mejora de la regulación vigente de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública son las siguientes:

1) Ampliación del baremo de méritos de la bolsa de trabajo. Actualmente en la bolsa de trabajo de la Conselleria referida computan como méritos: los

servicios prestados en Instituciones Sanitarias Públicas en la misma categoría o en otra distinta en la que se produce la inscripción, el período de formación sanitaria especializada en la misma categoría de inscripción, la nota de oposición y el valenciano; estos méritos se evalúan tanto para el turno ordinario como para el turno de promoción interna temporal. En cambio, los cursos de formación y perfeccionamiento así como la docencia de los mismos sólo puntúan para el turno de promoción interna temporal. Tras el análisis de las distintas bolsas de trabajo y haber estudiado las centenas de propuestas de nuestros colegiados se plantea la ampliación del baremo de méritos de la bolsa de trabajo de la siguiente forma:

1.1. Valoración de los servicios prestados. Como ya se ha señalado anteriormente, solamente computan en la actualidad los servicios prestados en Instituciones Sanitarias Públicas en la misma categoría o en otra distinta en la que se produce la inscripción, pero tras la evaluación de las distintas bolsas de trabajo y las sugerencias formuladas por los colegiados, parece procedente recoger las siguientes propuestas en cuanto a la regulación y ampliación del baremo de méritos:

1.1.a. Los servicios prestados en otras Administraciones Públicas en la misma categoría profesional como pueden ser los centros dependientes de la Conselleria de Bienestar Social o los Ayuntamientos, entre otras Administraciones. Es habitual que puntúen dichos servicios prestados en bastantes bolsas de trabajo del SNS, aunque normalmente se hace en menor proporción que los servicios prestados en las instituciones sanitarias públicas.

1.1.b. Los servicios prestados en instituciones sanitarias concertadas y privadas y en instituciones sociosanitarias concertadas y privadas como

en Hospitales Privados, Mutuas de Accidentes de Trabajo, Residencias de Tercera Edad, etc. Es importante señalar que en un número importante de bolsas de trabajo de otras Comunidades Autónomas se bareman los servicios prestados en instituciones sanitarias concertadas y, en algunas menos también se valoran los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas, e incluso en algunas (pocas) también se computan los períodos trabajados en instituciones sociosanitarias concertadas y privadas. Si bien es cierto que en prácticamente todas las Bolsas de Trabajo donde se valoran los servicios prestados en instituciones sanitarias concertadas y privadas la puntuación asignada es siempre inferior a la consignada por los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, y reforzando el planteamiento de que se valoren los servicios prestados señalados en los apartados 1.1.a. y 1.1.b., el Sindic de Greuges emitió un informe recientemente en el que manifestó lo siguiente: *“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.”*

Varios colegiados proponen que para el supuesto de que puntúen los servicios prestados en instituciones sanitarias concertadas y privadas también se computen los períodos trabajados en centros sanitarios concertados y privados de la UE siempre que sean centros acreditados por las autoridades sanitarias

correspondientes, al igual que puntúan normalmente los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas de la UE.

En cuanto a la posición de si deben computar o no, y la puntuación que se debe asignar, a los servicios prestados en las instituciones sanitarias y/o sociosanitarias concertadas y privadas existen posiciones dispares entre la multitud de sugerencias y propuestas formuladas por los colegiados. En concreto, bastantes colegiados defienden que puntúen dichos servicios prestados aunque sea en menor medida pues las funciones y actividades a realizar son similares a las prestadas por los profesionales enfermeros de la Conselleria de Sanidad; en cambio otros colegiados consideran que no procede que computen dichos servicios prestados pues el acceso al empleo en estos centros privados o concertados se ha podido efectuar con unos criterios distintos al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad requeridos en los procesos selectivos de acceso a un empleo público.

1.1.c. Los servicios prestados como cooperante en programas de cooperación internacional para el desarrollo o en programas de ayuda humanitaria haciendo las funciones propias de la categoría a que se opta. Al respecto señalar que en algunas bolsas de trabajo se valoran dichos servicios prestados.

1.1.d. En cuanto a la **puntuación por trabajar en otra categoría profesional** varios colegiados proponen que se puntúen más los servicios prestados en otras categorías de la profesión enfermera que los servicios prestados en otras categorías que no pertenecen a la profesión enfermera. Por ejemplo, si se está

inscrito en la categoría de enfermera de salud mental, la propuesta sería que se puntuaran más los períodos trabajados como enfermera que el tiempo trabajado como celador/a.

1.2. Nota de oposición. En la regulación vigente se asigna una puntuación en función de la nota obtenida en el último proceso selectivo convocado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, y en la categoría en la que se esta o se solicita la inscripción, siguiendo una escala. Varios colegiados han propuesto que dicha escala se modifique para que la puntuación asignada por la nota de oposición se otorgue de una forma más progresiva y justa, pues en la actualidad recibe la misma puntuación el que obtiene un 1 sobre 10 puntos que el que logra un 4 sobre 10 puntos en el primer examen de la oposición.

En relación con la nota de oposición procede señalar que según el Decreto 7/2003, de 28 de enero, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Provisión de plazas de personal estatutario al servicio de Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana, entre una Oferta de Empleo Público y la siguiente no podrán transcurrir más de dos años, prescripción que se ha incumplido reiteradamente. En relación con la profesión enfermera, durante los últimos once años sólo se han aprobado tres Ofertas de Empleo Público que incluyeran plazas de la profesión enfermera: en concreto la OPE 2005 ya resuelta, la OPE 2007 todavía no resuelta como consecuencia de su judicialización y la OPE 2015 aprobada este año pero todavía sin convocar el concurso-oposición de las categorías de la profesión enfermera en las que se ofertan plazas. Algunos colegiados han manifestado su malestar con el hecho de que al no aprobarse Ofertas de Empleo Público en los plazos señalados en

la normativa vigente, ni resolverse dichas OPEs en períodos razonables, la nota de oposición que se incluye en los listados de la bolsa de trabajo queda bastante obsoleta. Al respecto conviene resaltar que la nota de oposición baremada en la edición actual de la bolsa de trabajo (y en la siguiente edición también será la misma) es la nota obtenida en la convocatoria de concurso-oposición correspondiente a la OPE del año 2005.

1.3. Valenciano. Actualmente se asigna una puntuación máxima de 4 puntos por poseer el correspondiente certificado emitido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements de València. Hay varias y antagónicas propuestas de colegiados al respecto: algunos piensan que se computa de forma adecuada el conocimiento del valenciano, otros proponen que no se valore el conocimiento de valenciano pues consideran que quedan en desventaja aquellos enfermeros/as que provienen de otras Comunidades Autónomas o de países de la Unión Europea, otros consideran que puntúa poco y otros colegiados en cambio piensan que se valora en exceso teniendo en cuenta que un máster o un doctorado no puntúa absolutamente nada.

1.4. La formación continua, continuada, especializada y de postgrado. En la inmensa mayoría de las bolsas de trabajo del Sistema Nacional de Salud se incluyen en el baremo de méritos estos aspectos. En la Orden vigente que regula la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanitat Universal y Salut Pública, sólo en el turno de promoción interna temporal computan exclusivamente los cursos de formación. Es realmente sorprendente, además de inadecuado, que estos méritos tan importantes en el desarrollo de la profesión enfermera no se valoren, pues no se entiende que la posesión de un Doctorado o de un Máster no compute en el

baremo de méritos de la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Entre los aspectos que podrían formar parte de este apartado se podrían incluir los siguientes méritos:

La posesión de otra titulación universitaria sanitaria y/o no sanitaria, tener el título de Doctor, obtención de título universitario de Máster, tener el título de experto universitario, la realización de cursos que hayan sido impartidos u organizados por Administraciones Públicas, Colegios Profesionales, Sociedades Científicas o que hayan sido declarados de interés científico por organismos públicos, cursos de formación continua y continuada y otros cursos de formación de especialización acreditados.

1.5. Expediente académico de la carrera. En bastantes listas de empleo de selección temporal del SNS se valora el expediente académico de la carrera, en concreto, se da valor a las buenas notas obtenidas en la carrera así como a otros aspectos como los premios extraordinarios de fin de carrera.

1.6. Posesión de especialidad/es de enfermería. También es habitual que en las distintas listas de empleo temporal de enfermería se valore la posesión de especialidades de enfermería aunque no sea requisito la posesión de la misma para acceder a la categoría de enfermería en la que se opta. Parece razonable que se valore el esfuerzo realizado, así como la mayor cualificación, de aquellos/as enfermeros/as que han obtenido una especialidad de enfermería.

1.7. Docencia, publicaciones, investigación y otros méritos. En algunas bolsas de trabajo del SNS (pero en menor medida que los señalados anteriormente) se computan otros méritos como: la participación como docente en cursos u otras actividades formativas relacionadas con la profesión, la experiencia docente como profesor asociado y tutor de prácticas asistenciales, la publicación de artículos científicos y/o de divulgación, así como publicaciones de capítulos de libro y de libros, la participación en foros científicos y en congresos, seminarios, jornadas, etc como ponente así como la elaboración de pósters y comunicaciones en congresos.

Y entre las propuestas formuladas de forma reiterada por distintos colegiados/as se propone que se valore la acreditación del conocimiento de lenguas extranjeras como el inglés u otras lenguas oficiales de la UE, justificando dicha valoración en que nuestra Comunidad es receptora de un número elevado tanto de turistas como de residentes de la UE.

Algunos colegiados proponen que la formación puntúe de diferente forma en función del período de realización de la misma, esto es, cuanto más antigua sea dicha formación menos puntuación, en consonancia con el hecho de que dicha formación debe ser continua y continuada, y por lo tanto, estar actualizada.

Para finalizar este apartado sobre la “**Ampliación del baremo de méritos de la bolsa de trabajo**” procede comentar que en la actualidad el baremo de méritos de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública tiene una puntuación máxima de 100 puntos, pero si se incorporan nuevos méritos, probablemente sería procedente subir esta puntuación máxima a

una cifra superior con el objeto de poder valorar adecuadamente cada uno de los méritos incorporados.

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 o supresión de la misma, pues se ha utilizado esta bolsa específica de forma frecuente con criterios de excesiva discrecionalidad, además de recurrirse a ella de manera 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. Al respecto procede resaltar que la Dirección General de Recursos Humanos y Económicos de la Conselleria de Sanidad ha dictado una instrucción con fecha 31 de julio de 2015 mediante la que se restringe de forma importante el uso de dicha “bolsa interna” al establecer que no se podrá utilizar este sistema de selección para el supuesto de sustituciones de personal por Incapacidad Temporal, en la que exista el correspondiente parte de baja, sea cual fuere su duración y causa.

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 nombramiento de interinidad se encuentra bloqueado, esto es, no tiene posibilidad de promocionarse profesionalmente optando a un nombramiento de interinidad 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 planteada 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 y puntuación 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 una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar al ahorrar tiempo en los desplazamientos utilizados.

Asimismo, esta nueva regulación permitiría que el trabajador con un nombramiento de interinidad pueda solicitar la situación de Disponible Especial en otra categoría incentivando así su promoción profesional, y evitando situaciones de enfermeros/as que teniendo un nombramiento de interinidad en otra categoría (por ejemplo, celador o auxiliar de enfermería) se encuentran imposibilitados para poder trabajar como 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 corta duración 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 y/o haber completado una formación concreta y actualizada para dichos servicios. El establecimiento de estos requisitos específicos para recibir ofertas de sustituciones de corta duración es habitual en otras bolsas de trabajo del Sistema Nacional de Salud. Se podrían incluir entre estos los siguientes servicios Hospitalarios: cuidados intensivos y/o reanimación, quirófanos, hemodiálisis, quemados, neonatología, urgencias hospitalarias, oncohematología, farmacia o cuidados paliativos.

5) Reserva de un porcentaje de contratos de larga duración y/o interinidades a personas que tengan reconocidas la condición de discapacitados. Del total de nombramientos de larga duración (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 porcentaje a las personas que tengan la condición de discapacitados. Se podría seguir, por ejemplo, el modelo utilizado en el Servicio Murciano de Salud donde se reserva un 4% de estos contratos de larga duración para personas con discapacidad, esto es, asignando un nombramiento de cada 25 a candidatos que tengan la condición de discapacitados.

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 pudiendo haberse inscrito en la citada Edición los interesados que cumplieran los requisitos de acceso hasta la misma fecha. Por lo tanto, la demora actual en la inscripción y actualización de méritos en la bolsa de trabajo supera los dos años, siendo inaceptable esta demora. Sería deseable y apropiado que se actualizaran los listados de la bolsa de trabajo como mínimo una vez al año, pudiendo plantearse actualizaciones de méritos en espacio de tiempo inferiores como por ejemplo, trimestres o semestres. Sería positivo que el plazo de inscripción, actualización de méritos y modificación de los datos de inscripción (como cambio de Departamentos de Salud y/o de categoría profesional) fuera abierto y permanente como así es en muchas bolsas de trabajo del SNS.

7) Implantación de mecanismos de teletramitación (on-line) para la formación (tanto inscripción como actualización de méritos de forma telemática) de las listas de empleo temporal agilizando con ello considerablemente la actualización de las ediciones de la bolsa de trabajo. Además también es deseable que se pueda acceder por vía electrónica a la información actualizada de la bolsa de trabajo como, por ejemplo, los nombramientos otorgados y la situación de los candidatos, a tiempo real y no sólo una vez al mes como es ahora. Asimismo sería muy práctico que los candidatos pudieran realizar gestiones on-line como solicitar el cambio de situación en la bolsa o modificar los Departamentos de Salud solicitados así como la realización de consultas on-line.

8) Eliminar el requisito de tener un punto mínimo del baremo de méritos para poder ser incluido en las listas de empleo temporal. Prácticamente ninguna bolsa de trabajo del SNS incorpora un requisito excluyente similar,

que limita el derecho de poder acceder a un empleo público temporal a muchos enfermeros/as.

9) Diferenciar los nombramientos de larga duración y de corta duración

como así hacen diversas bolsas de trabajo del Sistema Nacional de Salud, en lugar de darle un tratamiento diferencial solamente a los nombramientos de interinidad. La idea es que la situación de Disponible Especial pueda activarse para acceder a nombramientos de interinidad y a otros nombramientos que pueden tener incluso mayor duración que los nombramientos de interinidad como pueden ser algunos nombramientos de sustitución como: reservas de plaza en situaciones de servicios especiales, cobertura de la reserva de plaza cuando el titular firma un nombramiento de interinidad en el turno de promoción interna temporal, comisiones de servicio, etc. Se podría dar la posibilidad de que los candidatos se inscribieran para ambos tipos de nombramientos o solamente en uno de ellos como así sucede en algunas bolsas de trabajo.

Relacionada con esta propuesta sería interesante plantear la posibilidad de crear unos listados específicos para los candidatos que sólo tengan interés en trabajar a tiempo parcial, pues hay enfermeros/as que por cuestiones varias (de tipo familiar o laboral) desearían trabajar solamente a tiempo parcial en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

10) No limitar a tres las categorías profesionales ni a tres los Departamentos de Salud en los que se permite inscribirse, pues esta limitación dificulta las posibilidades de recibir ofertas de trabajo cuando se dispone de una baja puntuación en el baremo de méritos. Algunos colegiados proponen no limitar el

número de Departamentos y de categorías solicitadas y otros plantean limitar a un número superior a tres, por ejemplo cinco o seis, el número de Departamentos y/o categorías solicitados.

11) Flexibilizar y suavizar el sistema sancionador de la bolsa de trabajo.

Actualmente las sanciones en la bolsa de trabajo por renuncia a una oferta o a un nombramiento son desproporcionadas según la opinión mayoritaria de los colegiados. Para lograr que dicho sistema fuera más razonable los colegiados han propuesto implantar algunas medidas como:

- Reducir los períodos de penalización por rechazo a un nombramiento o renuncia de un contrato.

- Que cuando se efectuó un rechazo a un nombramiento o se renuncie a un contrato de trabajo se penalice al candidato sin recibir ofertas solamente en el Departamento de Salud al que corresponda dicha oferta de trabajo o nombramiento y sólo en la categoría correspondiente.

- Que no se penalice cuando se renuncia a una oferta por estar trabajando en otro Servicio de Salud Autonómico o en otra Administración Pública siendo coherente que dicha situación sea considerada como una renuncia justificada.

12) Establecimiento de una “bolsa cero” para aquellos candidatos que acaban de inscribirse, pero todavía no han sido valorados los méritos aportados, y que serían llamados solamente en caso de agotamiento de las listas de candidatos disponibles (hecho que sucede en algunos Departamentos de Salud durante el período estival). El orden se podría establecer por fecha de registro de la solicitud de inscripción y/o por edad. Dichas bolsas existen en algunos Servicios de Salud como en el País Vasco o en Castilla y León.

13) Algunas medidas que flexibilizarían y mejorarían el funcionamiento de la bolsa de trabajo haciéndola más dinámica y transparente propuestas por los colegiados son:

- Poder inscribirse en el turno de promoción interna temporal a continuación de tomar posesión de plaza fija sin tener que esperar a ningún plazo de apertura.

- Evitar el bloqueo en bolsa de trabajo, esto es, imposibilitar tener una oferta de trabajo hasta que efectivamente se empiece a trabajar. Esta situación de bloqueo se produce habitualmente en el período estival, pues es frecuente recibir una oferta de nombramiento temporal para cobertura de vacaciones a principios de junio para empezar a trabajar en julio estando bloqueado/a durante esas semanas de espera, pudiendo recibir candidatos en peor posición mejores nombramientos durante dicho período de bloqueo.

- Activación y desactivación de la situación de disponible en plazos muchos más cortos que los actuales (un mes y 15 días respectivamente), pues ello genera perjuicios como esperas y sanciones.

- Establecer algún sistema que permita el funcionamiento de la bolsa de trabajo de forma permanente para poder efectuar nombramientos urgentes en fines de semana, por la tarde, etc. Se podría establecer algún procedimiento mediante el uso de las nuevas tecnologías para garantizar este funcionamiento continuado de la bolsa de trabajo.

- Reducir la puntuación requerida en el baremo de méritos para acceder a la situación de disponible especial (actualmente se requiere tener 14,4 puntos en el subapartado de servicios prestados) o mantener esta puntuación mínima de 14,4 puntos pero sumando la puntuación de todos los méritos evaluables en el baremo.

14) Otras propuestas planteadas de forma reiterada por los colegiados/as son:

- Diferenciar la bolsa de enfermería de atención primaria y de atención especializada. En este supuesto se propone puntuar en mayor medida las especialidades relacionadas con cada bolsa, por ejemplo, la especialidad de enfermería familiar y comunitaria para la bolsa de primaria.

- Que en los Departamentos de Salud públicos pero gestionados de forma indirecta por empresas privadas (concesiones administrativas) los trabajadores fueran contratados mediante la utilización de la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública pues se puntúan igual en esta bolsa de trabajo los servicios prestados en dichos Departamentos de Salud que los servicios prestados en los centros públicos de la propia Conselleria. Asimismo algunos colegiados fundamentan esta propuesta en el hecho de que los trabajadores de estas empresas pueden acceder a un empleo público temporal en la citada Conselleria (pues el período trabajado en las mismas computa en la bolsa de trabajo de la Conselleria), y sin embargo, los trabajadores de la propia Conselleria no tienen posibilidad de optar a un empleo en dichas empresas mediante un sistema objetivo de selección (con méritos cuantificables), siendo obvio que no existe reciprocidad en esta cuestión. Para que se produjera dicha reciprocidad dichas empresas deberían valorar los servicios prestados en los centros públicos de la citada Conselleria como un mérito evaluable para acceder a un contrato en las mismas.

- Muchos colegiados plantean que hubiesen listas de empleo temporal de todas las especialidades de enfermería, siendo razonable dicha propuesta pero siendo necesario que con posterioridad se dotasen puestos de trabajo de estas especialidades de enfermería.

- Incorporación de la categoría de enfermero/a de salud pública a la bolsa de trabajo ordinaria de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia