

# APORTACIONES DE CCOO, CEMSATSE Y UGT AL PROYECTO DE ORDEN SOBRE LISTAS DE EMPLEO

Mesa Sectorial de Sanidad 14 de noviembre de 2018

## Artículo 4.

Modificar el peso de las distintas fases del proceso en el siguiente sentido:

1. Calificación fase de oposición: 25%
2. Experiencia profesional: 40%
3. Formación continuada: 20%
4. Otros: 15%. En caso de no incluirse ningún mérito en este apartado para alguna categoría en particular, su "peso" se sumará a la Experiencia Profesional.

## Artículo 9.- Actualización de las listas de empleo.

1. Las bases de datos para la conformación de la lista de empleo de cada categoría/especialidad tendrán carácter abierto. Su actualización será preferentemente de periodicidad anual y en ningún caso superior a dos años, tanto para nuevas inclusiones en el listado de aspirantes, como para actualización de méritos por parte de los ya inscritos.

## Artículo 11.- Clasificación de los nombramientos.

b) Nombramientos de sustitución o de carácter eventual de larga duración. Incluye los siguientes supuestos:

1) Nombramiento de sustitución, cuando el titular de la plaza o puesto de trabajo no se encuentre ya sustituido y tenga derecho a la reserva de la misma por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Servicios especiales.
- Excedencia por cuidado de hijo o familiar, o por razón de violencia de género.
- Comisión de servicios por un plazo igual o superior a seis meses.
- Permiso sindical retribuido o acumulación de crédito horario por un plazo igual o superior a seis meses.
- Promoción interna temporal, por alguna de las causas señaladas anteriormente.
- Nombramiento de duración cierta igual o superior a los seis meses.

## Artículo 12.2.

Añadir un punto d)

**d) Nombramiento a tiempo parcial:** El trabajador/a podrá manifestar su disposición a aceptar este tipo de nombramientos o no. En caso de una manifestación negativa, no será incluido en este tipo de ofertas.

En caso de una manifestación positiva, y previa solicitud del trabajador/a, se le ofertará cualquier nombramiento a tiempo completo que surja y que por su orden le hubiese correspondido.

**Último párrafo:**

En caso de no aceptar la oferta, siempre que sea de una duración igual o superior a seis meses, pasará hasta tanto finalice el nombramiento o contrato temporal que viniera desempeñando a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en

relación a todos los grupos de clasificación previstos en el artículo 11.1, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a dicha lista.

#### **Añadir un punto 4.**

El trabajador/a, a su propia instancia, podrá solicitar quedar en situación de “no disponible” por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año.

#### **Artículos 14 y 15.**

Los cupos establecidos en estos artículos hacen referencia al volumen total de contratación en cada Gerencia, sin que quepa su segregación por categorías o tipos de nombramientos o contratos.

#### **Artículo 15. Promoción Interna Temporal**

3. Además de reunir los requisitos generales establecidos en el artículo 3, los aspirantes a un nombramiento por el cupo de reserva para promoción interna temporal deberán en el momento en que se efectúa la oferta de empleo encontrarse en situación de servicio activo desempeñando plaza como personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud [en algunas de las Gerencias-Direcciones Gerencias que realice la oferta de PIT y que el trabajador/a haya hecho constar al integrarse en la lista de empleo.](#)

#### **Artículo 16.- Llamamiento de los aspirantes.**

Introducir en todos los supuestos, con carácter preferente, la llamada telefónica, el email y el sms como canales de notificación suficiente de un nombramiento, así como de cualquier contacto previo o posterior con el trabajador/a, siempre que de cada uno de estos medios se guarde la confirmación de su envío.

Para los nombramientos interinos y de larga duración se realizarán tres llamadas telefónicas, enviando email y sms a partir de la primera. La falta de contestación del trabajador en un plazo de 24 horas, por cualquiera de esos medios, habilitará para pasar el ofrecimiento a la siguiente persona de la lista.

La falta de contestación del trabajador/a dentro del plazo arriba reseñado supondrá su pase a la situación de “no disponible” por un periodo de diez días hábiles.