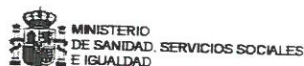




FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



E 201700100012957

22/03/2017 12:20:41

El acuse de este registro se ha almacenado en el
MSSSI (<https://sede.msssi.gob.es>)

CSV: FCDL2-YCE3Q-RPGJ8-YYTKQ



A/A: Carlos J. Moreno
Director General de Ordenación Profesional
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Paseo del Prado, 18
MADRID

PROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES DEL ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN AL INFORME DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS SOBRE LA TEMPORALIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

Madrid, 22 de Marzo de 2017

Con carácter previo al análisis que realizamos las organizaciones sindicales al informe que se nos presenta queremos manifestar que es necesaria la cuantificación de las plazas de nueva creación en cada Servicio de Salud para la adecuada prestación de la Cartera de Servicios. Habida cuenta del elevado número de contratos eventuales hechos para cubrir necesidades estructurales por la imposibilidad de aumentos de plantilla impuestos por las sucesivas tasas de reposición. Tasa que debería eliminarse.

Igualmente deberían adoptarse medidas concretas para la reducción de la temporalidad de forma permanente y continuada. La creación de nuevas plazas y la perspectiva de jubilaciones en los próximos años precisan no solo de medidas puntuales sino de un Plan plurianual que garantice que en ningún caso la temporalidad supere el 8%

El documento que el Ministerio de Sanidad presenta al Ámbito de Negociación recoge las cuestiones debatidas, y en su caso acordadas, por las Comunidades Autónomas a través de los diferentes subgrupos y ponencias que se han configurado en la Comisión Técnica creada en el seno de la Comisión de RRHH del SNS para abordar la temporalidad en el mismo. A lo largo del documento encontramos cómo en varias de las ponencias se abordan cuestiones que también han sido desarrolladas en otras lo que origina un cierto desconcierto a la hora de valorar de manera más ajustada las diferentes propuestas, en algunos casos contradictorias entre sí.

Las organizaciones sindicales entendemos que las cuestiones que debemos desarrollar se concentran en 4 apartados, esenciales para abordar la elaboración de propuestas en torno a la temporalidad en el SNS:

1º.- Identificación de las causas que motivan los nombramientos temporales.

2º.- Oferta excepcional de empleo público



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



3º.- RD Homogeneización Baremos

4º.- Modificaciones legales EBEP y Estatuto Marco.

En torno a estos cuatro apartados realizaremos a continuación nuestros comentarios y propuestas, conservando los textos que compartimos del documento de las CC.AA. y eliminando o modificando aquello en lo que discrepamos.

1º.- IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS QUE MOTIVAN LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES.

En la ponencia 1 *"tipología de las causas que motivan los nombramientos temporales"* se enumeran una serie de motivos que justifican las causas para la celebración de determinados contratos. Desde las organizaciones sindicales compartimos el método y un buen número de los criterios establecidos. No obstante planteamos algunas discrepancias, que señalamos a continuación. También entendemos que las causas que se especifican y que señalamos a continuación, deben formar parte de la modificación del artículo 9 del Estatuto Marco.

Artículo 9.3.a, *"cuando se trate de la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria"*.

- ✓ Las causas 5 (por cobertura de ausencias: licencias, permisos, proyectos de investigación) y 8 (cobertura de puesto por estar pendiente de resolución) son causas que **deberían estar contempladas en el artículo 9.4.** nombramientos por sustitución.
- ✓ La causa 6 (por la puesta en funcionamiento de nuevo servicio o unidad, ampliación de cartera) debería añadirse **"hasta la dotación de la plaza"**.

Artículo 9.3b, *"cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios"*.

- ✓ Las causas 1 (plan vacacional profesionales: navidad semana santa, verano); 5 (por cobertura de ausencias: licencias, permisos, proyectos de investigación) y 7 (por cumplimiento proceso de estabilización hasta que finalice proceso) son causas que **deberían estar contempladas en el artículo 9.4** nombramientos por sustitución.
- ✓ La causa 2 (por incidencia de mantenimiento, obras en instalaciones) **debería estar contemplada en el artículo 9.3.a**
- ✓ La causa 3 (por traslado de dependencias) **debería especificar con mayor claridad lo que se pretende**

Artículo 9.3.c. "para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria".

- ✓ **La única causa que se expone** (cobertura de reducciones de jornada por existencia de profesionales acogidos a dicho derecho) es **una causa del artículo 9.4.** nombramientos por sustitución.

Finalmente proponemos que el **cuadro de causas** de nombramientos correspondientes al artículo 9.3 y 9.4 debería quedar de la siguiente forma:

Artículo 9.3.a) Cuando se trate de la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria	
1	Por Plan alta frecuentación (inverno, verano, ola de calor)
2	Por Plan especial de carácter estacional del Servicio de Salud (refuerzo de costa, "paso del estrecho", etc.
3	Nuevos proyectos o programas con duración determinada
4	Por Plan de reducción lista de espera
5	Por la puesta en funcionamiento de un nuevo servicio o unidad (ampliación de cartera de servicios) hasta la dotación de la plaza
6	Por compensación horaria generada por actividad de los profesionales del servicio o unidad. Necesidad de una explicación.
7	Por necesidad de gestión corporativa: situaciones específicas y justificadas que no encajan en las demás causas.
8	Por incidencia de mantenimiento, obras en instalaciones
Artículo 9.3.b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.	
1	Por traslado de dependencias. Necesidad de una explicación.
2	Cobertura de jornada por exención a profesionales por motivos de salud
3	Refuerzo actividad ordinaria (epidemias, campañas)
Artículo 9.3.c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.	
1	Nombramientos para realización de guardias
Artículo 9.4) El nombramiento de sustitución	
1	Por cobertura de ausencias (licencias, permisos, proyectos de investigación)
2	Cobertura de puesto por estar pendiente de resolución por proceso selectivo

3	Plan vacacional profesionales (navidad, semana santa, verano)
4	Por cobertura de ausencias (licencias, permisos, proyectos de investigación)
5	Por cumplimiento proceso de estabilización hasta que finalice proceso
6	Cobertura de reducciones de jornada por existencia de profesionales acogidos a dicho derecho

2º.- OFERTA EXCEPCIONAL DE EMPLEO PÚBLICO

Con respecto a este apartado compartimos de manera importante lo reflejado en las ponencias 2 y 3 del Subgrupo 2 con respecto a las bases comunes a toda la convocatoria, con algunas excepciones. Consideramos esencial la articulación de una Comisión Permanente de seguimiento de nivel técnico en el que sería necesario determinar el grado de participación de las organizaciones sindicales del Ámbito de Negociación y las premisas que a continuación detallamos:

- ✓ Delimitar en las bases de las convocatorias un criterio de fácil aplicación para determinar el número de aspirantes de la fase de oposición que pasan a la fase de concurso. Nuestra propuesta es la siguiente:

La puntuación necesaria para superar la fase de oposición será la que resulte de aplicar la media aritmética de las notas de todos los participantes, una vez eliminados el 3% de las mejores notas y el 3% de las peores notas, tomando como referencia para el cálculo de dichos porcentajes el total de los opositores que han realizado la prueba.

- ✓ Concretar en las bases de la convocatoria el calendario de las fases de los procesos selectivos. Esta fijación de un calendario en el desarrollo de los procesos selectivos contribuye a agilizar los mismos.
- ✓ Definir temarios comunes actualizados, así como determinar el porcentaje de temas específicos y comunes.
- ✓ Evitar la judicialización producida por las interpretaciones de los tribunales, mediante la aplicación del RD de homogeneización de baremos.
- ✓ Al objeto de agilizar el proceso de baremación crear una plataforma donde poder visualizar el conjunto de actividades acreditadas acortaría dicho proceso.
- ✓ Contemplar como mérito y no como requisito la utilización de lenguas cooficiales en los distintos procesos selectivos.



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



Con respecto al número de plazas que deben ofertarse los últimos datos de la EPA sitúan la eventualidad en 94.000 plazas en el SNS. No obstante entendemos que lo ideal sería que con carácter previo se desarrollase un análisis conjunto, administración y organizaciones sindicales, centro por centro, en el ámbito de todas las CCAA, al estilo de lo que se está produciendo en Andalucía.

Reclamamos que antes de finalizar el año 2017, se apruebe una Oferta de Empleo Público excepcional coordinada en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, con todas las plazas presupuestadas susceptibles de convocatoria; dicha Oferta podría ejecutarse en más de un ejercicio presupuestario, y no más de tres. Para ello es imprescindible, eliminar la limitación en la tasa de reposición que existe actualmente.

La OPE excepcional debería establecer prioridades con respecto a su desarrollo. Inicialmente se ofertarían tanto las categorías profesionales y especialidades de las categorías más numerosas como las que lleven más tiempo sin realizar o no hayan realizado nunca procesos selectivos, priorizando entre estas categorías aquellas con mayor porcentaje de eventualidad en el conjunto del SNS.

Es importante aplicar instrumentos de eficacia y eficiencia en la gestión de la OPE excepcional. Para ello entendemos imprescindible los siguientes criterios, además de la Comisión de Seguimiento sobre la que ya nos hemos pronunciado:

- ✓ **Concurso de traslados.** Realizar con carácter previo y urgente concursos de traslados en cada Servicio de Salud ofertando todas las plazas disponibles
- ✓ **Coordinación entre los Servicios de Salud.** Las convocatorias en cada categoría y especialidad, aunque se efectúen de manera independiente por cada servicio de salud, deben llevarse a cabo de manera coordinada y con la celebración simultánea de las sucesivas convocatorias.
- ✓ La fase de oposición simultánea en todo el Sistema Nacional de Salud.
- ✓ **Acuerdo Comisión RRHH del SNS.** Adoptar un Acuerdo, para alcanzar la necesaria coordinación y simultaneidad, en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, al que sería de aplicación lo previsto en el artículo 151.2.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por tener la consideración de Conferencia Sectorial.
- ✓ **Órgano coordinador.** La existencia de un órgano de coordinación entre los distintos servicios de salud para la unificación de criterios a aplicar por los órganos de selección.
- ✓ **Pronunciamientos administrativos y judiciales.** El estudio, a través del grupo de trabajo sobre temporalidad del personal estatutario del SNS, de los



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



diferentes pronunciamientos administrativos y judiciales que recaigan en los distintos procesos.

- ✓ **Baremo común.** La confección y utilización de un baremo sencillo en su composición y de fácil aplicación.
- ✓ **Temario común.** La definición de un programa de temas con una parte general común para cada categoría y/o especialidad.
- ✓ **Medios electrónicos.** El empleo generalizado de medios electrónicos para la gestión de todas y cada una de las fases del proceso, tanto para la selección como para el concurso, poniendo a disposición de los distintos servicios las plataformas necesarias.

Movilidad. Establecer un concurso abierto y permanente, basado en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia, para dar estabilidad en el empleo y movilidad de los profesionales.

La celebración de concursos de traslados no incide de manera significativa en la solución del problema de la temporalidad en el sector sanitario público, pero garantiza los derechos a la movilidad del personal fijo, que es preferido frente al personal de nuevo ingreso y al personal temporal.

Garantizar el derecho a la movilidad y avanzar en la coordinación de los concursos de traslados. Utilizando plataformas telemáticas de participación comunes que faciliten a los profesionales la participación simultánea en los concursos de traslados.

Se debe avanzar en la coordinación temporal de las convocatorias, así como en la definición de las plazas convocadas en cada Servicio de Salud. Este modelo de provisión permite una movilidad continua y que las comisiones de servicio y las promociones internas disminuyan.

Sería conveniente que la resolución de este tipo de provisión fuera continua (adjudicar la vacante a medida que ésta se produzca, sin esperar a final de año para su adjudicación).

El ámbito de aplicación sería todo el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud **con nombramiento en propiedad en la misma categoría y/o especialidad.** La periodicidad del concurso sería en convocatoria única de bases en el mes de enero, con vigencia a 31 de diciembre. La resolución se produciría conforme se vayan produciendo las vacantes. Las plazas objeto del concurso serían las vacantes ocupadas por interinos, comisiones de servicio, promociones internas y reingresos.

Los requisitos de participación en el concurso abierto y permanente:



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad

- ✓ Personal estatutario fijo del Sistema Nacional de Salud con nombramiento en propiedad en la misma categoría y/o especialidad a la que se concurre.
- ✓ Personal en situación de servicio activo o que conlleve derecho a reserva de plaza.
- ✓ Haber permanecido un mínimo de dos años en la plaza que ostente, o reserva con carácter definitivo, salvo en los supuestos de supresión de plaza, en cuyo caso no será exigido el cumplimiento de tal requisito.
- ✓ Personal en situación distinta de la de servicio activo y sin ostentar reserva de plaza.
- ✓ Personal en comisión de servicio.
- ✓ Personal estatutario fijo que se encuentre en reingreso provisional.
- ✓ Personal en adscripción o reingreso provisional en plaza dependiente de otros Servicios de Salud (tendrá en todo caso la condición de concursante voluntario).

3º.- RD HOMOGENEIZACIÓN BAREMOS

Con respecto al Proyecto de RD de homogeneización de baremos, queremos significar que el texto consensuado entre el Ministerio y las Organizaciones Sindicales del Ámbito de Negociación fue una importante y ardua tarea tras un proceso de debate e intercambio de propuestas.

El texto definitivo del proyecto contempla los equilibrios necesarios que manifestamos, una y otra parte, para alcanzar finalmente el acuerdo. Por ello entendemos que no deberían producirse modificaciones al mismo y en caso de que éstas se produjesen deberían ser mínimas.

Como primera medida debe acelerarse el proceso de aprobación y publicación del RD

No obstante dicho lo anterior y sin ánimo de insistir en aquellas cuestiones que manifestamos en el proceso de negociación y que no se contemplaron, sí entendemos lógicas las siguientes modificaciones al RD:

- ✓ En el artículo 14 se podría incluir la acreditación de la competencia profesional con una puntuación adicional cuando dicho modelo esté implantado en todas las CCAA.
- ✓ En el apartado I del anexo, donde dice "Otros aspectos" se debe cambiar por "Actividades científicas, docentes e investigación".

- ✓ En el apartado I del anexo, en el apartado de movilidad o traslados, en el aspecto de experiencia profesional podríamos aceptar que no hubiese límite.
- ✓ No estamos de acuerdo con la propuesta que realizan las CCAA de modificar la DA 3ª en cuanto a sustituir el incremento del 25% por 25 puntos, ya que de ese modo se estaría eliminando la proporcionalidad que establece un incremento porcentual con respecto a la baremación total en cada Comunidad Autónoma.

4º.- MODIFICACIONES LEGALES EN EL ESTATUTO MARCO.

Con carácter previo las organizaciones sindicales entendemos que existe una gran contradicción entre la creación de plazas estructurales de plantilla y las disponibilidades presupuestarias, ya que da igual el modelo de contrato con el coste que genera. Otra cosa distinta sería las plazas dotadas, no las presupuestadas, y aquí entendemos que no se han ido dotando las plazas por la limitación que imponía la tasa de reposición. Pero si se elimina la tasa de reposición, no entendemos cual es el problema para dotarlas si son necesarias, máxime cuando ya se establece las excepciones para los casos en que la cobertura debe ser por un contrato de sustitución o un contrato eventual.

Con respecto a la modificación del Estatuto Marco entendemos que una vez que se abre esta posibilidad no deberíamos dejar pasar la ocasión y abordar una modificación más integral a un buen número de artículos, ya obsoletos. No obstante nuestra propuesta de modificación se refiere a temas relacionados con la temporalidad:

Artículo 4. Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario.

La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios:

- a) Sometimiento pleno a la ley y el derecho.
- b) Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.
- c) Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.
- d) Sanción del uso abusivo de nombramientos temporales por los diferentes Servicios de Salud.
- e) Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



- f) Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.
- g) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.
- h) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.
- i) Incorporación de los valores de integridad, neutralidad, transparencia en la gestión, deontología y servicio al interés público y a los ciudadanos, tanto en la actuación profesional como en las relaciones con los usuarios.
- j) Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.
- k) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.
- l) Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes.

Artículo 9. Personal estatutario temporal.

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, **así como para posibilitar la jubilación voluntaria parcial del personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social con el correspondiente contrato de relevo,** los servicios de salud ~~podrán nombrar~~ **nombrarán** personal estatutario temporal.

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual, ~~e de sustitución~~ **o de relevo.**

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Asimismo, obtendrá la condición de personal estatutario interino, el personal estatutario temporal cuyo nombramiento venga afectado por fraude de ley al no cumplir con los requisitos establecidos para los nombramientos estatutarios temporales en este Estatuto o causa de naturaleza análoga.

A dicho personal se le expedirá un nombramiento de personal estatutario temporal interino en plaza de la institución sanitaria correspondiente cuyos efectos se retrotraerán a la fecha de formalización del primer nombramiento en fraude de ley. Si



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



no existiera plaza, el órgano competente del Servicio de Salud correspondiente deberá proceder a la dotación inmediata de la misma en la plantilla orgánica de la institución.

Se acordará el cese del personal estatutario interino, con el abono de la indemnización que corresponda, cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe,

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

c) Para la prestación de servicios complementarios derivados, de una reducción de jornada ordinaria o de la realización de jornada complementaria en su modalidad de guardias, con ocasión de la exención de las mismas de otro profesional.

Se acordará el cese del personal estatutario eventual, con el abono de la indemnización que corresponda, cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

Si se realizara uno o más nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro, pasando dicha plaza a ser ofertada en el primer concurso de traslados o de la OPE correspondiente; hasta su adjudicación en cualquiera de dichos procesos será cubierta por personal interino.

4. El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto, con el abono de la indemnización que corresponda, cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5. El nombramiento de relevo se expedirá, en casos de jubilación voluntaria parcial de personal estatutario fijo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por aquél.



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



Se acordará el cese del personal estatutario de relevo, con el abono de la indemnización que corresponda, al producirse la jubilación total del personal estatutario relevado, pasando dicha plaza a ser ofertada en el primer concurso de traslados o de la OPE correspondiente; hasta su adjudicación en cualquiera de dichos procesos será cubierta por personal interino.

6. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

Artículo 13 bis. NUEVO.- Otros instrumentos de ordenación: la plantilla orgánica.

1.- Las plazas y puestos de trabajo correspondientes al personal estatutario, incluido en el ámbito de aplicación de la presente Ley aparecerán relacionados en la plantilla orgánica que, para cada centro o institución sanitaria, sea aprobada por el órgano correspondiente de cada Servicio de Salud.

2.- La plantilla orgánica aprobada constituye la expresión cifrada y sistemática del número de efectivos necesarios para prestar servicios de carácter permanente en los centros e instituciones sanitarias. Desde el punto de vista presupuestario, representa el número máximo de dotaciones económicas asignadas a cada centro o institución para un ejercicio presupuestario. Las plantillas aprobadas serán, en su cuantificación económica, el límite máximo de los gastos de personal, con exclusión de los gastos correspondientes a la Seguridad Social, y a las dotaciones presupuestarias adicionales para la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria que requerirán la aprobación específica del órgano correspondiente.

3.- El documento que recoja la plantilla orgánica será aprobado, previa negociación en las Mesas sectoriales de Sanidad correspondientes, por el órgano competente de cada Servicio de Salud y será público. Dicho documento contendrá al menos los siguientes datos:

- a) Denominación, número y características de plazas y puestos de trabajo
- b) Identificación particularizada de cada plaza o puesto de trabajo
- c) Identificación del Centro de Gestión al que se adscribe la plaza o puesto de trabajo
- d) Grupo de clasificación
- e) Categoría Profesional
- f) Sistemas de provisión y, en su caso, requisitos específicos para la ocupación de puestos de trabajo.



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



g) Retribuciones complementarias

4.- Corresponde a los centros e instituciones sanitarias de cada Servicio de Salud realizar el estudio y análisis de las necesidades de personal y, en su caso, efectuar la propuesta de modificación de las plantillas correspondientes para su aprobación en el órgano competente del Servicio de Salud.

5.- Tanto la plantilla orgánica como sus modificaciones se publicarán en los correspondientes Boletines Oficiales

Artículo 17. Derechos individuales.

Apartado 1.b)

A la percepción puntual de las retribuciones e indemnizaciones **que tanto** por razón del servicio **como por la extinción de su relación estatutaria, por causas objetivas pudieran corresponder de acuerdo con el marco normativo de aplicación.**

Apartado 2)

El régimen de derechos establecido en el apartado anterior será aplicable al personal temporal, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

En todo caso, el personal estatutario temporal que cese en la plaza o puesto de trabajo que venga ocupando por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 9 de esta Ley, tendrá derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario, comprendidas retribuciones básicas y complementarias, por cada año de servicio o la parte proporcional correspondiente, con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 29. Criterios generales de provisión.

Apartado 1.a)

Igualdad, mérito, capacidad, publicidad **y transparencia** en la selección, promoción y movilidad del personal de los Servicios de Salud

Apartado 1.b)

Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias, **con carácter bienal.**

Nuevos apartados del 1)

g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



h) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar

i) Imparcialidad, profesionalidad y especialidad, en su caso, de los miembros de los órganos de selección

j) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección

Artículo 30. Convocatorias de selección y requisitos de participación.

Apartado 1)

La selección del personal estatutario fijo se efectuará, con carácter periódico, **al menos bienal**, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y **publicidad**. Las convocatorias se anunciarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública.

Artículo 35. Promoción interna temporal

Apartado 2)

Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas ~~con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original.~~ **El trienio perfeccionado en situación de promoción interna temporal se percibirá en la cuantía correspondiente a la categoría profesional efectivamente desempeñada.**

Artículo 37. Movilidad voluntaria.

Apartado 2)

Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán ~~con carácter periódico, preferentemente~~ **al menos** cada dos años, en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso, previa convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
Educación y Sanidad



Artículo 44. Retribuciones del personal temporal.

El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que, en el correspondiente servicio de salud, correspondan a su nombramiento, ~~con excepción de los trienios.~~

Artículo 45. Retribuciones de los aspirantes en prácticas.

En el ámbito de cada servicio de salud se fijarán las retribuciones de los aspirantes en prácticas que, como mínimo, corresponderán a las retribuciones básicas, ~~excluidos~~ ~~trienios~~, del grupo al que aspiren ingresar.

Artículo 53. Vacaciones anuales.

Apartado 4. Nuevo

Cuando las necesidades de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.