

MARCO BÁSICO DE ACTUACIÓN QUE PROPONE OSAKIDETZA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Establecer un nivel de diálogo continuado y permanente con los agentes sociales al objeto de facilitar e impulsar la consecución de posibles acuerdos, va a constituir el principal objetivo de Osakidetza en materia de Negociación colectiva, y en concreto queremos manifestar la voluntad inequívoca de Osakidetza por lograr cerrar un nuevo Acuerdo de condiciones laborales para todos los profesionales.

En este sentido y como preámbulo a la propuesta que presentaremos a continuación entendemos conveniente señalar una serie de cuestiones que entendemos fundamentales para el correcto desarrollo y la mejora del proceso negociador, en este sentido Osakidetza quisiera anunciar su intención de trabajar en:

- ✓ Organizar y desarrollar sistemas de información homogéneos para facilitar la correcta actividad de los agentes sociales. En este orden de cosas, Osakidetza manifiesta su compromiso con la política de transparencia en cuanto a la información de la plantilla y en la contratación temporal.
- ✓ Establecer metodología y calendarios que permitan impulsar los procesos negociadores abiertos.
- ✓ Analizar el seguimiento del acuerdo regulador de condiciones laborales y de los posteriores desarrollos que se han venido produciendo.
- ✓ Dinamizar e impulsar el seguimiento de los órganos de representatividad y del funcionamiento de los diferentes ámbitos electorales elegidos, así como de las diferentes Comisiones, tanto corporativas como por organización, que se derivan de los diferentes acuerdos.
- ✓ Centralizar la atención a los diferentes agentes sociales garantizando de este modo una respuesta en tiempo y forma a las diferentes demandas que se vengán produciendo.

OFERTA EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE FORMULA OSAKIDETZA EN EL ÁMBITO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

Después de la ronda inicial de reuniones bilaterales mantenidas, Osakidetza viene a realizar una oferta que pretende retomar muchas de las cuestiones planteadas por la representación sindical, como es la negociación de un nuevo Acuerdo de condiciones de trabajo, la consolidación de la plantilla de Osakidetza, la finalización en este año de la OPE 2014-2015 y la concreción de una nueva OPE 2016-2017, la realización de un próximo Concurso de Traslados, la elaboración de un nuevo Acuerdo sobre contratación temporal que agilice la incorporación de profesionales a las organizaciones de servicios.

Asimismo, se plantea reabrir la negociación a efectos de proseguir con el proceso llevado hasta la fecha de análisis tanto del Decreto de Selección y provisión de puestos funcionales en Osakidetza como el Decreto de estructura de las organizaciones de servicios, así como iniciar la revisión a futuro del Decreto de Puestos Funcionales.

Todo ello engloba una oferta de negociación que se presenta a continuación:

PACTO POR LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN OSAKIDETZA

1.- OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO

Negociación de un Plan que permita ordenar la contratación temporal, consolidar el empleo en Osakidetza favoreciendo la estabilidad de la plantilla, que debe de pasar por las siguientes claves que se exponen a continuación y que deberán concretarse en un texto de acuerdo sobre dichos aspectos:

1.1 Consolidación de la plantilla a través de Ofertas Públicas de Empleo

Osakidetza se compromete a la realización de dos ofertas públicas de empleo durante la presente legislatura.

Como principios generales de actuación en materia de Ofertas Públicas de Empleo se formulan los siguientes:

- ✓ Osakidetza elevará una petición de eliminación de la tasa de reposición.
- ✓ Propuesta de convocar el mayor número de plazas posibles, dentro de la legalidad vigente.
- ✓ Compromiso en la determinación de plazas de una cláusula de incremento, si se modificase la tasa de reposición, en su caso.
- ✓ Convocatoria de una OPE que facilite la consolidación del personal de Osakidetza y favorezca el acceso de nuevas generaciones.

1.2 Oferta Pública OPE 2016-2017

En cuanto a la Oferta Pública de Empleo 2017 se oferta la convocatoria durante el presente año de la OPE 2016-2017, conforme a la tasa de reposición que se determine legalmente, dentro del principio de seguridad jurídica. En todo caso, si antes de la publicación de las bases de las correspondientes convocatorias se acordase legalmente la supresión de la tasa de reposición, Osakidetza se comprometería a convocar a OPE hasta el 90% de las vacantes.

La determinación de las categorías objeto de la convocatoria se realizará previa negociación en la Mesa sectorial de sanidad.

PROPUESTA NUEVO FORMATO OPE

Asimismo, Osakidetza plantea agilizar los procesos selectivos, para lo cual se formulan las siguientes actuaciones:

- 1.- Modificar las bases para que, dentro de los principios de garantía de los procesos, se pueda determinar un procedimiento más ágil y rápido en el tiempo de su desarrollo.
- 2.- A efectos de la determinación de la puntuación final se propone computar únicamente la puntuación de la prueba o pruebas en que consista la fase de oposición, así como los Servicios prestados y el euskera.

2.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Negociación de un nuevo Acuerdo sobre Contratación Temporal, continuando con el proceso de revisión iniciado en su día y que pueda recoger criterios en cuanto a política de sustituciones, euskera y contratación temporal, conformación de listas, etc.

2.1. Listas de contratación.

Unido al Acuerdo de OPE, Osakidetza propone un nuevo Acuerdo de listas para facilitar que el personal que se presente a la OPE conozca previamente a las pruebas los criterios de elaboración de listas conforme a los resultados.

Elaboración de una única lista de interinidades integrada en primer lugar por los opositores aprobados y a continuación por los que no hayan superado la fase de oposición, y ordenada conforme a la puntuación resultante de la suma de la puntuación de la prueba teórica de la OPE, los servicios prestados y el euskera.

Las listas de sustituciones se confeccionarán asignando el 50% de la puntuación a la nota obtenida en el examen de la OPE y el otro 50% a los servicios prestados.

2.2.- Priorizar la cobertura de vacantes vía interinidad.

Osakidetza tiene como prioridad la correcta dotación de su plantilla estructural y la mejora de la calidad de la contratación, impulsando acciones orientadas a la cobertura de las plazas vacantes mediante interinidades, con la consiguiente reducción de la eventualidad limitada a los supuestos que se determinen.

2.3.-Criterios y condiciones de la temporalidad en Osakidetza.

Al margen de la cobertura de necesidades estructurales, que se articula a través de las plazas de plantilla estructural, Osakidetza manifiesta su compromiso de dar respuesta a las necesidades puntuales o coyunturales que se producen en todas las organizaciones, para lo cual ha de preverse la posibilidad de realizar contratación temporal de efectivos de carácter eventual.

NUEVO ENFOQUE DE LA GESTIÓN DE LA EVENTUALIDAD

En cualquier caso, Osakidetza se compromete a impulsar las sustituciones como herramienta de cobertura fundamental de estas situaciones de carácter eventual, reduciendo de este modo, la eventualidad a aquellos supuestos tipificados y justificados. Osakidetza se compromete a presentar en el plazo de 2 meses un análisis de los criterios y condiciones de la eventualidad en Osakidetza, como herramienta para facilitar la negociación.

Por otro lado, se realizará un análisis de la temporalidad a efectos de valorar aquella parte de la misma que aporte mejoras y refuerce el sistema sanitario público vasco, mediante la consolidación de las mismas.

2.4.- Sistemas de Información

En este orden de cosas, Osakidetza manifiesta su compromiso con la política de transparencia en la contratación temporal, con arreglo a las nuevas tecnologías, mediante sistemas que faciliten el traslado de información tanto a las personas inscritas en las listas de contratación como a los agentes sociales, por lo que propone acentuar las medidas de coordinación y seguimiento de la contratación y, más concretamente del cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en los correspondientes nombramientos, de tal modo que se garantice la calidad en la contratación, el orden de llamada, la transparencia en la actuación administrativa, así como el control que corresponde a los legítimos representantes de los trabajadores.

Osakidetza entregará el primer día hábil de mayo la plantilla a 30 de abril. Esta información se renovará anualmente.

CONCURSO DE TRASLADOS 2017

Negociación de las Bases reguladoras de la convocatoria de 800 plazas en Concurso de traslados, conforme a una distribución proporcional por categorías, teniendo en cuenta la proporción de plazas convocadas en OPE 2014-2015, incluyendo asimismo las plazas de Técnicos de Laboratorio que se incluyeron en el expediente de ampliación de plantilla aprobado el pasado año.

Dicho número de plazas se incrementaría en 88 plazas de Médico de Familia EAP y 51 de Pediatra EAP, por lo que la oferta totalizaría 939.

Publicación de las Bases dentro a lo largo del mes de mayo del año 2017 y su realización a lo largo del presente año.

GP	Categoría	TOTAL
A1	FAC. ESP. MEDICO FAMILIA EAP	88
	FAC. ESP. MEDICO PEDIATRIA EAP	51
Total A1		139
B1	ENFERMERO/A	316
	FISIOTERAPEUTA	24
	MATRONA	18
Total B1		358
C1	TCO. LABORATORIO	76
Total C1		76
D1	AUXILIAR DE ENFERMERIA	156
Total D1		156
D2	AUX.ADMINISTRACION Y AT.USUARIO	153
Total D2		153
E1	CELADOR/A	57
Total E1		57
TOTAL		939

Asimismo, se oferta el compromiso de incrementar el número de plazas a ofertar en los próximos Concursos de Traslados que se convoquen hasta un máximo del 90% de las vacantes.

NUEVO MODELO DE CONCURSO DE TRASLADOS

Se propone el análisis de la posible implantación para un próximo Concurso de Traslados de un modelo único de Concurso abierto y permanente, conforme a las siguientes fases:

- Identificación de las plazas vacantes existentes a una determinada fecha (31 de agosto).
- Plazo de presentación de solicitudes abierto de manera permanente. Cierre de las solicitudes realizadas hasta el 31 de agosto, y revisión de las presentadas hasta dicha fecha entre los meses septiembre y diciembre.
- Toma de posesión de los destinos en el mes de enero del año siguiente.

NUEVO ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Voluntad de inicio de una negociación específica de un nuevo Acuerdo que sustituya al 2007, 2008, 2009, a través de una Comisión creada al efecto donde se apruebe una metodología y un calendario de negociación.

Dentro de dicho proceso, Osakidetza mantiene la oferta realizada en su día de regulación del Título correspondiente a Licencias y Permisos, para lo cual se vuelve a presentar el documento ofertado en su día.

Asimismo, se oferta la creación de un Grupo de Trabajo para la elaboración y redacción de un documento de desarrollo de las condiciones de común aplicación en el conjunto de las organizaciones de servicios de Osakidetza para todo el personal sujeto al Acuerdo de condiciones de trabajo y que pueda servir de base para la elaboración de un nuevo Acuerdo de condiciones de trabajo del personal de Osakidetza.

NEGOCIACIÓN DE LOS DECRETOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN, ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES SANITARIAS INTEGRADAS DE OSAKIDETZA, ASÍ COMO DEL DECRETO DE PUESTOS FUNCIONALES

Retomar la negociación de los Borradores de Decreto presentados en su día, así como la revisión a futuro del Decreto de Puestos Funcionales.

Para ello, se oferta abrir un periodo para la realización de alegaciones y el análisis de las mismas en la Mesa sectorial.

COMISIONES CORPORATIVAS

Activación de las Comisiones de Externalización, de Euskera, de Igualdad y la de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.

Propuesta de Calendario:

5 de abril - Prevención

26 de Abril - Externalización

Mayo - Euskera

Mayo - Igualdad

Es todo ello que se viene a presentar en la mesa sectorial de sanidad, para su consideración por la representación sindical.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de marzo de 2017