



## **Propuesta de líneas de actuación para la modificación de la normativa de listas de empleo.**

### **Carácter abierto y permanente, desvinculadas de la OPE**

El primer elemento clave del modelo es avanzar hacia un sistema de listas abiertas y permanentes, desvinculadas de los procesos selectivos.

Entendemos que el modelo actual, ligado a las OPE, no responde adecuadamente a la realidad del sistema sanitario, donde las necesidades de cobertura son continuas y no pueden depender de ciclos selectivos.

Por ello, planteamos un sistema en el que los aspirantes puedan incorporarse a las listas en cualquier momento, configurando así un modelo más dinámico y adaptado a la disponibilidad real de profesionales.

Ahora bien, esta apertura debe ser compatible con la estabilidad del sistema, por lo que la ordenación de las listas no sería continua, sino que se realizaría mediante cortes periódicos de baremación, que inicialmente estamos planteando con carácter anual.

De esta forma, combinamos apertura del sistema con seguridad en la gestión, evitando una volatilidad permanente en el orden de las listas.

### **Nivel de detalle de las preferencias**

Otro de los elementos que consideramos clave en el nuevo modelo es que los aspirantes puedan definir sus preferencias de disponibilidad con un mayor nivel de detalle, alineado con la estructura organizativa del Servicio Canario de la Salud.

En este sentido, estamos trabajando en un modelo en el que las preferencias puedan expresarse con un nivel de detalle equivalente al ámbito en el que se realizan los llamamientos, es decir, el de la plantilla orgánica de los diferentes centros. De manera más concreta, esto se traduce en que el aspirante podrá ponerse disponible o no para una determinada categoría, tipo de contrato (que se definen en un punto posterior, larga, corta, etc.) y detalle de plantilla (AE o ZBS y Área en AP).

Esto permitiría mejorar la eficiencia del sistema, evitando ofertas que no van a ser aceptadas y facilitando una mejor adecuación entre puesto y candidato.

### **Tipos de nombramiento**

Otro de los aspectos que consideramos necesario abordar es la simplificación de la tipología de nombramientos. El modelo actual presenta una casuística compleja que, en la práctica, dificulta su gestión y genera dudas tanto para la Administración como para los profesionales.

En este sentido, la propuesta inicial pasa por diferenciar entre:

- Nombramientos de larga duración, que incluirían interinidades por vacante, programas y sustituciones de duración superior a un determinado umbral temporal, que situaremos en nueve meses, alineado con las últimas modificaciones introducidas en el Estatuto Marco.



- Y nombramientos de corta duración, que agruparían el resto de situaciones temporales (es decir, interinidades por acumulación de tareas y sustituciones que se estimen menores a 9 meses).

Asimismo, se contemplaría una categoría específica de nombramientos de carácter urgente, vinculados a necesidades de cobertura inmediata, solo para nombramientos de corta duración y restringidos a nombramientos que comiencen el mismo día o en los dos siguientes naturales.

### **Disponibilidad de los aspirantes**

Otro aspecto que consideramos necesario regular con claridad es el relativo a la disponibilidad de los aspirantes y la posibilidad de modificar sus preferencias.

El modelo que estamos planteando parte de permitir que los profesionales puedan ajustar sus preferencias en función de sus circunstancias personales y profesionales, lo cual es razonable en un sistema como el sanitario. Ahora bien, esta flexibilidad debe ser compatible con la estabilidad del sistema.

Por ello, entendemos que las modificaciones de preferencias no pueden tener efectos inmediatos, sino que se tiene que establecer un plazo de efectividad, pendiente de definir, de manera que se eviten cambios constantes que dificulten la gestión de los llamamientos.

Asimismo, se prevé contemplar procedimientos específicos para situaciones excepcionales, debidamente justificadas, en las que sí pueda ser necesario un tratamiento más ágil.

El objetivo es encontrar un equilibrio entre la capacidad de adaptación del aspirante y la necesidad de que el sistema sea previsible y gestionable.

### **Mejoras**

Entramos ahora en un bloque que consideramos de especial relevancia para la fidelización del talento y la justicia del sistema: la mejora de empleo dentro de nuestras propias listas.

Por ello, la nueva Orden propondrá un sistema simplificado de mejoras. La idea es permitir que el personal que se encuentre prestando servicios pueda acceder a nombramientos de mayor duración o mejores condiciones, que se concretarán en el paso de un nombramiento de corta duración a uno de larga duración, o de una jornada parcial a una completa, sin que ello suponga penalización alguna ni pérdida de su posición en la lista de origen.

### **Puestos específicos**

No podemos ignorar que existen unidades o servicios que, por su alta complejidad, requieren una formación o experiencia muy concreta. Por ello, planteamos modificar la regulación de Puestos Específicos.

Nuestra propuesta se basa en dos ejes claros:

1. Funcionalidad, no titulación: La especificidad debe estar vinculada a las funciones del puesto y a la experiencia o formación adicional necesaria, no a una titulación académica que ya sea propia de otra categoría. Por ejemplo, tendría sentido un puesto específico en Gestión con experiencia en contratación



administrativa, pero no uno que exija una titulación de una categoría que ya existe de forma independiente (por ejemplo, TTS Jurídico).

2. Generalización del modelo actual: A diferencia de la orden actual, no queremos restringir esto solo a nombramientos de corta duración. Si un puesto requiere esa especialización, debe requerirla sea cual sea la duración del contrato, para garantizar la seguridad del paciente y la calidad asistencial.

El objetivo es que estos puestos no sean una excepción descontrolada, sino una herramienta de gestión para servicios críticos, posiblemente mediante pruebas de idoneidad cuando sea estrictamente necesario.

### **Causas justificadas para no aceptar un nombramiento y renunciaciones**

Filosofía respecto a las causas justificadas para no aceptar:

- Como se va a permitir ponerse no disponible (modificando las preferencias para recibir llamamientos a ninguna) no tiene sentido permitir motivos para rechazar un nombramiento que no sean sobrevenidos.
- Por lo tanto, la lista de causas justificadas deberán ser las "más o menos" sobrevenidas (enfermedad, maternidad, trabajar en otro sitio, enfermedad de familiar, viogen, etc.).

En cuanto a las renunciaciones: solo se permite sin sanción cuando sea por mejora de trabajo en el SCS.

### **Consecuencias de las no aceptaciones y renunciaciones**

Excluir a un aspirante de las listas es un fracaso del sistema. Cada profesional que está en nuestras listas ha pasado por un proceso de baremación que ha supuesto un esfuerzo enorme, tanto para el aspirante como para la Administración. No tiene sentido de gestión que, tras todo ese trabajo, 'tiremos a la basura' ese expediente con una expulsión definitiva por una mala decisión puntual.

Por eso, eliminamos el concepto de exclusión y pasamos a un modelo de simplificación de la disponibilidad, con solo dos niveles de respuesta graduados según la gravedad de la situación:

Si un aspirante está como 'disponible', se le llama y rechaza 2 nombramientos sin causa justificada, o no contestar a 4 llamamientos, o renuncia a un nombramiento sin causa justificada o no se incorpora al puesto en el que ha sido nombrado entendemos simplemente que no tiene una disposición real de trabajar en ese momento. Consecuencia: Pasará a estar 'No Disponible' durante 6 meses.

Objetivo: No castigar, sino dejar de llamar a quien no va a contestar, permitiendo que la lista corra hacia quienes sí están dispuestos a trabajar.

Por el contrario, en casos de sanción durante la prestación del servicio, falsedad documental o no superación del periodo de prueba, la consecuencia será el pase a no disponible durante 2 años.

En ambos casos, el profesional no pierde sus puntos ni su posición; simplemente el sistema deja de contar con él durante un ciclo natural para garantizar la operatividad. Es un modelo mucho más sencillo, con solo dos escenarios claros, que busca la autorregulación de las listas y no la pérdida de capital humano que tanto nos ha costado baremar.