

1.- Integridad de la negociación de la RPT:

Lo parcial está condicionado a lo general o a lo total.

2.- Aportación documental precisa y principio de buena fe:

Debe aportarse la memoria e informes que conforman el expediente de elaboración de la propuesta.

Debe aportarse la valoración económica completa de cada puesto de trabajo.

En los casos en que el personal cambie de funciones o responsabilidades, las adscripciones deben ser provisionales.

Debe aportarse junto a cada plaza nueva propuesta el código que identifica la plaza en la actual RPT, así como las transposiciones que se pretendan y su duración máxima en el tiempo, así como la fecha de provisión cuando esta no sea definitiva.

Deben especificarse las funciones/competencias de cada puesto.

3.- Solicitamos que se mantengan todos los puestos de trabajo que aparecen en la actual RPT, aunque en la negociación de algunos se acordara un cambio de área o servicio. En concreto, respecto a las personas con categoría de operador/a planteamos un incremento en su número en centros.

4.- Debe acordarse la planificación de la cobertura de todos los puestos durante la vigencia de la RPT (máximo, 2 años).

5.- Ha de negociarse el Reglamento de Provisión de Puestos como anexo de la RPT final donde se regule, también, la composición de los tribunales de selección en los procesos de concurrencia para la provisión de puestos.

6.- Debe especificarse clara e inequívocamente que los puestos cuya provisión sea por libre designación lo son por concurso en que se respeten los principios de publicidad, mérito, igualdad y capacidad.

7.- El nivel mínimo debe ser el 20.

8.- Cada área o servicio debe tener el necesario y suficiente personal de apoyo administrativo, independientemente de la actividad principal del área o servicio.

9.- Solicitamos que la información se reciba con, al menos, tres días hábiles completos.