

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

1-. CRITERIOS GENERALES

- Todas las solicitudes presentadas serán valoradas con arreglo al Baremo de mérito contenido en el artículo 7 del Pacto sobre selección de personal temporal de las Instituciones Sanitarias del SESCAM y publicado en el D.O.C.M nº 238 de 17 de diciembre de 2004.
- En las solicitudes de nuevo ingreso, así como en lo sucesivo para la actualización de méritos, la fecha hasta la cual se computarán los méritos será hasta el 30 de septiembre. Excepcionalmente, y para la constitución inicial de las Bolsas de Trabajo publicadas el 1 de febrero de 2006, la fecha hasta la cual se computarán los méritos será hasta el 31 de diciembre de 2005. Para las sucesivas se respetará el mes de margen (si se convocan el 1 de marzo se computará hasta el 31 de enero, y así sucesivamente)
- A los efectos de la actualización de méritos de los ya inscritos en Bolsa, sólo se podrán presentar aquellos méritos generados a partir de la fecha de la última actualización. (Acta nº 12 Comisión Regional de Contratación –CRC-)

2-. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Los méritos objeto de puntuación se ajustarán al siguiente baremo: (Artículo 7.1.1.A del Pacto):

- 1.- Por cada mes de trabajo en Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud e Instituciones Sanitarias Públicas de la Unión Europea, dentro de la normativa vigente de libre circulación, en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad en la que se solicita empleo temporal: 3 puntos.
- 2.- Por cada mes de trabajo en Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud, en distinta categoría profesional y, en su caso, especialidad: 0,5 puntos.
- 3.- Por cada mes de trabajo en otras Administraciones Públicas, en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad: 1,5 puntos
- 4.- Por cada mes de trabajo en la Red Hospitalaria Privada de Castilla-La Mancha en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad: 0,3 puntos.

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

Los servicios prestados en calidad de MIR tienen la consideración y son puntuados como formación especializada, no experiencia profesional

Las excedencias por cuidado de hijos o familiares y los servicios especiales computan a efectos de servicios prestados (Acta nº 4 CRC). Las excedencias aparecen reflejadas en el artículo 4 de la Ley 39/99 de promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar y son:

- 1-. Excedencia de máximo de 3 años por cuidado de hijos
- 2-. Excedencia de máximo de 1 año por cuidado de familiares

En lo referente a los servicios especiales, el artículo 64 del Estatuto Marco recoge que el personal estatutario será declarado en situación de servicios especiales en los supuestos establecidos con carácter general para los funcionarios públicos, así como cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las organizaciones internacionales, de las Administraciones Públicas, de los servicios de salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

A efectos de la valoración de la experiencia profesional, ésta se computa por días, efectuándose el cálculo según el siguiente baremo (Acta nº 4 CRC):

- Para el punto 7.1.1.A.1: cada día se multiplicará por 0,1
- En el 7.1.1.A.2 se multiplicará por 0,017
- En el punto 7.1.1.A.3 se multiplicará cada día por 0,05
- En el 7.1.1.A.4 el día se multiplica por 0,01
- En lo relativo al 7.1.1.A.5, no se multiplican los días son las horas por 0,02

El resultado arrojará una cifra con 3 decimales como máximo

En caso de que, una vez realizada la comprobación de la Autobaremación, varios aspirantes presenten igual puntuación el empate se resolverá aplicando los siguientes criterios de preferencia:

- 1- Mayor tiempo de servicios prestados en centros dependientes del SESCOAM en la misma categoría a la que se presenta.
- 2- Solicitante de mayor edad

Es importante destacar que los méritos objeto de puntuación por experiencia profesional son iguales para todas los Grupos (A, B, C, D y E) y categorías profesionales.

Por último, indicar en relación a los servicios prestados en los puestos directivos referidos en el artículo 20.4 del Real Decreto-Ley 1/99 de 8 de enero en relación con el RD 521/87 de 15 de abril, que el artículo 7 del Pacto se

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

refiere a categorías profesionales estatutarias, no siendo este el caso de los referidos puestos directivos

2.1 SISTEMA NACIONAL DE SALUD

¿Qué es lo que se entiende por “Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud”?

La Ley General de Sanidad determina que el Sistema Nacional de salud está integrado por todas las estructuras y servicios públicos al servicio de la salud, configurándolo como el conjunto de los Servicios de Salud de la Administración del Estado y de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas.

Las Fundaciones públicas están incluidas en el Sistema Nacional de Salud (Acta nº 4 CRC)

2.2 UNIÓN EUROPEA

En relación con las Instituciones Sanitarias Públicas de la Unión Europea, y en aplicación de los Reales Decretos 895/1995, de 19 de mayo, y 543/2001, de 18 de mayo, que desarrollan la Ley 17/993, de 23 de diciembre, sobre el acceso a determinados sectores de la función Pública de los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, se equiparán los méritos valorables que acrediten los aspirantes comunitarios a las puntuaciones del baremo de méritos, con sujeción a los principios constitucionales de igualdad de acceso a la función pública y no discriminación por razón de la nacionalidad.

A estos efectos, se expone a continuación la relación de los Sistemas Nacionales de Salud de cada uno de los países que integran la Unión Europea.

ESPAÑA	Sistema Nacional de Salud
ALEMANIA	Sistema Sanitario Alemán “Soziale Sicherung im Umberblick”
AUSTRIA	
BÉLGICA	Service public federal Santé publique, sécurité de la Chaine alimetaire et Environnement
CHIPRE	Public Administration system
DINAMARCA	Nacional health system in Denmark, The Danish health care system
ESLOVAQUIA	Public Heleathcare
ESLOVENIA	The Solovenian health care system
ESTONIA	Nacional Health Strategy, Estonian Health carea system
FRANCIA	Sistema Francés de la seguridad Social

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

FINLANDIA	Finnish Health System. The national system of health
GRECIA	Sistema Nacional de Salud (ESY)
HUNGRÍA	The Nacional Health Insurance Fund Administration (NHIPFA)
IRLANDA	The Irish Health System
ITALIA	Servizio Sanitario Nazionale
POLONIA	Sistema de Asistencia Sanitaria Polaco(seguro general de salud de Polonia, El fondo nacional de Salud)
LETONIA	
LITUANIA	Lituania's health care system
LUXEMBURGO	
MALTA	The Maltese Health care system
PAISES BAJOS	Seguro Médico del Estado Ziekenfonds
PORTUGAL	Sistema de Salud portugués
REINO UNIDO	Nacional Health Services (NHS)
REPÚBLICA CHECA	Health Care System
SUECIA	El sistema sueco de salud. Swedish health care system

2.3 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo regulado en el artículo 2 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se entiende por Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- Las Entidades que integran la Administración Local.
- Las entidades de derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas tendrán asimismo la consideración de Administración Pública. Estas Entidades sujetarán su actividad a la presente Ley cuando ejerzan potestades administrativas, sometiéndose en el resto de sus actividad a lo que dispongan sus normas de creación.

En la aplicación de ese apartado del Baremo lo más importante es que la experiencia profesional adquirida en cualquiera de las Administraciones Públicas será objeto de puntuación, pero SÓLO la experiencia profesional que haya sido adquirida en la misma categoría profesional y, en su caso,

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

especialidad (excepto en aquellos supuestos en los que haya habido integración o haya norma legal que así lo disponga)

Relativo a las categorías de informáticos, se considera, a los efectos del baremo correspondiente a las convocatorias de la bolsa de trabajo de técnicos superiores de sistemas y tecnologías de la información, técnicos de gestión de sistemas y tecnologías de la información y técnicos especialistas en sistemas y tecnologías de la información, que los servicios prestados con anterioridad a la integración en dichas categorías realizada por orden de 08/09/2005, de la consejería de sanidad, y que hayan sido prestados en puestos de trabajo cuyo contenido funcional se corresponda a las funciones propias de las mencionadas categorías, se puntúen como servicios prestados en la misma categoría, no siendo valorados por lo tanto en otra categoría distinta. (Acta nº 10 CRC)

2.4 RELACIÓN DE HOSPITALES PRIVADOS POR PROVINCIA.

Sanatorio de Santa Cristina	Albacete
Clínica de Nuestra Señora del Rosario	Albacete
Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.A. (Grupo Capiro)	Albacete
Grupo Sanitario IDC (Grupo Capiro)	Ciudad Real
Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. (Grupo Capiro)	Ciudad Real
Sanatorio San Julián (ya cerrado)	Cuenca
Clínica San José (ya cerrada)	Cuenca
Clínica Alameda	Cuenca
Sanatorio Nuestra Señora de la Antigua	Guadalajara
Clínica Doctor Sanz Vázquez	Guadalajara
Ibérica de Diagnóstico y Cirugía S.L. (Grupo Capiro) (Clínica Ntra. Sra. Del Rosario) (Hospital Tres Culturas)	Toledo
Clínica Marazuela S. A.	Talavera de la Reina

Esta relación está abierta a las clínicas y hospitales ya cerrados (como San Julián y San José de Cuenca)

3-. FORMACIÓN

3.1 FORMACIÓN GRUPOS A y B

El total de puntos que pueden obtener por los apartados B.1.1, B.1.2. y B.1.3. del Pacto es de 280 puntos. (Artículo 7.1.1.B.1 del Pacto)

B.1.1.-FORMACIÓN ESPECIALIZADA:

Por haber obtenido la titulación de facultativo especialista para el puesto solicitado, por el sistema de residencia regulado en el Real Decreto 127/1984, de 11 de enero y normativa de desarrollo... 216 puntos.

Por tener la especialidad para el puesto solicitado en el resto de categorías..... 72 puntos.

B.1.2.- FORMACIÓN CONTINÚA:

Por diplomas o certificados relacionados directamente con la categoría o especialidad a la que se opta, obtenidos en cursos organizados por Organismos de la Administración Central, Autonómica, Universidades, Órganos o Instituciones de las Administraciones Sanitarias Públicas, así como por Organizaciones Sindicales o Entidades sin ánimo de lucro al amparo de convenio suscrito con el Ministerio de Sanidad y Consumo, Insalud o Servicios de Salud de Comunidades, Administración Central o Autonómica o bien que hayan sido acreditados y/o subvencionados por los mismos, y siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o bien se certifique debidamente:

0,1 puntos por cada hora acreditada.

A los efectos anteriores 1 crédito equivale a 10 horas de formación.

La puntuación máxima que se podrá obtener en este apartado será de 100 puntos.

B.1.3.-INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA:

El total de puntos que se pueden obtener por este apartado es de 25 puntos.

a) Publicaciones (3 primeros autores):

Por cada libro completo.....10 puntos.

Por cada capítulo de libro.....2 puntos.

Por artículos científicos en revistas homologadas.....2,5 puntos.

b) Comunicaciones:

Por cada comunicación científica relacionada con el puesto solicitado, en Congresos o Conferencias.....3 puntos.

c) Docencia:

Por haber impartido docencia relacionada directamente con la categoría o especialidad solicitada:

Por cada 10 horas0,5 puntos.

B.1.4- ESTUDIOS DE DOCTORADO:

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

Por el grado de doctor en la categoría o especialidad a la que se opta.....25 puntos
Calificación de "cum laude"5 puntos

Por formación el total de puntos que las categorías o especialidades del Grupo A y B pueden obtener es de 280 puntos, de acuerdo con el artículo 7.1.1.B.1 del Pacto sobre Selección de Personal Temporal.

Para los profesionales MIR será posible obtener el tope máximo de 280 puntos arriba referido, tal y como explicamos a continuación:

- Si se ha obtenido la titulación de facultativo especialista por el sistema MIR se puntuará con 216 puntos del total de 280 puntos que como máximo se pueden conseguir. De tal manera que por Formación Continua restarían por obtener únicamente 64 puntos, que se alcanzarían con 640 horas acreditadas, todo ello sin contar los 25 puntos que como máximo se puede obtener por Investigación y Docencia, y que sólo se comprobarían en el caso de que no se llegase a estas 640 horas acreditadas en Formación Continua
De lo anterior se desprende que a estos profesionales se les comprueba los cursos hasta alcanzar las 640 horas acreditadas. En cuanto al resto de horas acreditadas por el interesado (hasta el límite máximo de 1.000 horas acreditadas que equivalen a los 100 puntos que como máximo se pueden obtener por Formación Continua) ya no es necesario su comprobación al haber alcanzado el tope máximo (280 puntos) antes mencionado.
- En cambio, para un NO MIR, la puntuación máxima que se podría obtener sería, por un lado, por Formación Continua la de 100 puntos (correspondientes a 1.000 horas de Formación Continua), y por otro, por Investigación y Docencia, la de 25 puntos.

Asimismo, señalar que la puntuación obtenida por Estudios de Doctorado (en total hasta 30 puntos) queda al margen del tope máximo de 280 puntos regulado en el baremo y puede ser aplicable tanto a los MIR como a los NO MIR.

Por lo que se refiere al Grupo B, la puntuación de los 72 puntos por tener la especialidad para el puesto solicitado sólo afecta a las Matronas (y a todas las Matronas).

En cualquier caso, la formación continua y las publicaciones pregrado no será considerada

Por otra parte conviene indicar que la Docencia puntuable para los Grupos A y B debe ser la impartida en Instituciones reconocidas oficialmente, relacionadas con su titulación específica y destinada a la categoría correspondiente. La Docencia puede ser tanto de postgrado como de pregrado (Acta nº 4 CRC)

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

No se consideran a efectos de docencia a los Colaboradores de Prácticas. A los Tutores de Equipo Docente se les valorará de igual forma que a los Profesores Asociados. (Acta nº 5 CRC)

Sólo se computarán aquellos cursos cuyo contenido esté relacionado con los cometidos a desarrollar en ella. El contenido del mismo deberá ser comprobado mediante el examen del programa.

3.2 FORMACIÓN GRUPOS C, D y E

Los méritos objeto de puntuación se ajustarán al siguiente baremo (Artículo 7.1.1.B.2 del Pacto):

1- Por diplomas o certificados relacionados directamente con la categoría o especialidad a la que se opta, obtenidos en cursos organizados por organismos de la Administración Central, Autonómica, Universidades, órganos o instituciones de las Administraciones Sanitarias Públicas, así como por Organizaciones Sindicales o Entidades sin ánimo de lucro al amparo de convenio suscrito con el Ministerio de Sanidad y Consumo, Insalud o Servicios de Salud de Comunidades, Administración Central o Autonómica o bien que hayan sido acreditado y/o subvencionados por los mismos, y siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o bien se certifique debidamente:

0,05 puntos por cada hora acreditada.

A los efectos anteriores 1 crédito equivale a 10 horas de formación.

La puntuación máxima que se podrá obtener en este apartado será de 50 puntos.

2- Para el personal no sanitario, en aquellas categorías profesionales donde existe formación profesional reglada, se puntuará estar en posesión de uno de los títulos siguientes:

En la formación de las categorías y especialidades de los grupos C, D y E, a diferencia del Baremo de los Grupos A y B, no existe un tope máximo total, pero sí parciales.

Así, por Formación Continua se puede obtener una puntuación máxima de 50 puntos lo que se obtiene con 1000 horas acreditadas por formación. Luego no es necesario comprobar las horas que acrediten los solicitantes que excedan de esas 1000 horas. Sólo se computarán aquellos cursos cuyo contenido esté relacionado con los cometidos a desarrollar en ella. El contenido del mismo deberá ser comprobado mediante el examen del programa.

En cualquier caso, la formación pregrado y las publicaciones pregrado no serán consideradas

En relación al apartado 2, se indica **a título informativo** la denominación actual y equivalencia de títulos de la formación profesional reglada en relación a la

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

categoría de auxiliar administrativo, de conformidad con la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:

ANTES	DESPUES
Título de Técnico Auxiliar (Rama) *Módulos profesionales Nivel 2 (Rama)	Título de Técnico Ciclos Formativos Grado Medio
Título de Técnico Especialista Formación Profesional de Segundo Grado (Rama) * Módulos Profesionales de Nivel 3 (Rama)	Título de Técnico Superior Familia Profesional – Ciclos Formativos de Grado Superior
<ul style="list-style-type: none"> – Administrativa (Administrativa y Comercial) – Administración de Empresas (Administrativa y Comercial) – Contabilidad (Administrativa y Comercial) – Entidades de Ahorro (Administrativa y Comercial) – Inmobiliario – *Administración Empresarial (Administrativa y Comercial) – *Administración de Empresas (Administrativa y Comercial) – *Contabilidad y Administración en la Pequeña y Mediana Empresa (Administrativa y Comercial) – *Contabilidad y Gestión (Administrativa y Comercial) 	Administración - Administración y Finanzas
<ul style="list-style-type: none"> – Administrativa (Administrativa y Comercial) – Secretariado(Administrativa y Comercial) – Regiduría de Pisos (Hostelería y Turismo) – *Auxiliar de Administración y Gestión(Administrativa y Comercial) – *Documentación Administrativa y Operatoria de Teclados (Administrativa y Comercial) – *Auxiliar Jurídico (Administrativa y Comercial) 	Administración – Gestión Administrativa

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

También se tendrá en cuenta como Título de Técnico Superior la titulación de Técnico en Archivo y Documentación sanitaria

Asimismo, en este apartado 2 sólo se pueden obtener 30 ó 45 puntos, en ningún caso se pueden sumar ambos, son excluyentes entre sí.

Asimismo, para las categorías convocadas el 30 de mayo se tendrán en consideración los siguientes títulos:

CATEGORÍA	TITULACIÓN	
	Media	Superior
Cocinero	Cocina	Restauración
Grupo Administrativo de la F.A	Gestión Administrativa	Administración y Finanzas
Técnico Especialista en Sistemas	Explotación de Sistemas Informáticos	- Administración de Sistemas Informáticos - Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
Costurera	Confección	
Electricista	Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	-Instalaciones Electrotécnicas -Sistemas de regulación y control automáticos
Calefactor	Montaje y Mantenimiento de Instalación de Frío, Climatización y Producción de Calor	-Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso -Mantenimiento de Equipo Industrial
Mecánico	Mecanizado	Desarrollo de proyectos mecánicos
Pinche	-Cocina -Servicios de Restaurante y Bar	Restauración

3.3 CURSOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se puntuarán para todos los grupos los cursos que reuniendo las condiciones expuestas en el apartado B.1.2 y B.2.2 del Pacto estén directamente relacionados con la Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral. (Artículo 7.1.1.B.1.3 del Pacto)

Para todos los Grupos (A, B, C, D y E) los cursos directamente relacionados con la materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se puntuarán:

- Para los Grupos A y B:0,1 puntos por hora acreditada
- Para los Grupos C, D y E:0,05 puntos por hora acreditada

Ahora bien, en ambos casos la puntuación obtenida debe estar comprendida dentro del tope máximo que regula el Pacto para la Formación Continua, y que es el siguiente:

- Para los Grupos A y B: 100 puntos
- Para los Grupos C, D y E: 50 puntos

3.4 PROCESOS SELECTIVOS SUPERADOS

Por haber superado procesos selectivos convocados por el SESCAM para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo, y no haber obtenido plaza en la categoría profesional, y en su caso, especialidad a la que se presenta, se obtendrá 36 puntos por cada uno, con un máximo de 3 convocatorias.* (Artículo 7.1.1.B.1.4 del Pacto)

De este apartado del Baremo interesa destacar 2 notas:

- 1) Deben ser procesos selectivos convocados por el SESCAM, es decir, no son puntuables aquellas procesos convocados por otros Servicios de Salud, ni tampoco aquellos que fueran convocados por el extinto INSALUD, ni a estos efectos será objeto de puntuación la OPE extraordinaria regulada por la Ley 16/2001, de 21 de noviembre.
- 2) Es necesario que el proceso selectivo se haya superado, es decir, que se haya aprobado en su totalidad, y no sólo en una de sus fases, pruebas o exámenes, y además que el interesado no haya obtenido plaza en dicho proceso.

4-. COMPROBACIÓN DE LA AUTOBAREMACIÓN

La comprobación de la Autobaremación será realizada por los Servicios Administrativos de las Gerencias, y será aprobada por la Comisión de Contratación de la Gerencia regulada en el apartado 9 del presente Pacto. (Artículo 7.2 del Pacto)

Con el fin de lograr la debida agilidad en el proceso, se comprobará la Autobaremación de un número de aspirantes como mínimo de un 300% del número de integrantes de la Bolsa de Trabajo contratados en el año anterior. El porcentaje concreto se aprobará por la Comisión de Contratación de la Gerencia .En ningún caso se contratará a un solicitante al que no se le haya comprobado la Autobaremación. (Artículo 7.3 del Pacto)

4.1 INSTRUCCIONES DE BAREMACIÓN

En la implantación del nuevo sistema de Bolsa de Trabajo que configura el Pacto sobre selección de personal temporal, probablemente una de los aspectos más novedosos e importantes sea el proceso de la Baremación, puesto que de su agilidad depende que se logre la máxima fluidez y efectividad en la selección y posterior incorporación del personal temporal. Razón por la cual se justifica que impartamos unas Instrucciones de Baremación para lograr la mayor eficacia posible en este proceso:

- 1- Así, en el proceso de Baremación al que nos referimos, el primero de los aspectos que conviene precisar es el relativo a las solicitudes, y es que hay que recordar que éstas se dirigirán a la Gerencia solicitada como preferente e irán acompañadas del impreso de Autobaremación, y de original o fotocopia compulsada, del DNI, NIF o Pasaporte del Solicitante , Título Académico requerido y de la documentación acreditativa de los méritos alegados, de esta manera, a cada Gerencia le llegarán aquellas solicitudes en las que aparezca dicha Gerencia como preferente, independiente del lugar de presentación de la solicitud [Registro de cualquier Gerencia, Registro General de la sede central del SESCOAM o conforme al artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre].

Una vez que cada Gerencia tiene las solicitudes que le han sido remitidas es cuando verdaderamente comienza el proceso de Baremación, y lo hace, en primer lugar, introduciendo de los interesados la puntuación final que ellos mismos han reflejado en el impreso de Autobaremación que recordemos debe acompañar a la solicitud, sin que hasta ese momento se realice ningún trámite más.

Es decir que los servicios administrativos de cada Gerencia seleccionada como preferente deben mecanizar los datos de los solicitantes que hayan escogido a esa Gerencia como lugar preferente donde trabajar, ordenándose de conformidad con la puntuación que aparezca reflejada en el impreso de Autobaremación.

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

- 2- La siguiente fase del proceso consiste en la comprobación de la autobaremación aportada por los solicitantes.

Para iniciar esta fase es necesario que la Comisión de Contratación de cada Gerencia determine el número de aspirantes que la han marcado como preferente a los que se les va a comprobar la Autobaremación presentada. Para ello dicha Comisión debe aprobar el porcentaje concreto de integrantes de la Bolsa teniendo en cuenta que el Pacto sobre selección de personal temporal fija un número mínimo de aspirantes a los que se comprobará la Autobaremación de un 300%. Este porcentaje se refiere al número de contrataciones realizadas por la gerencia en la categoría correspondiente durante el año pasado, no respecto de las solicitudes recibidas.

Es decir, supongamos que una Gerencia para una determinada categoría contrató en el año 2005 a 100 personas (independientemente del número de personas a las que fue necesario llamar para contratar a esas 100 personas).

Pues bien, el número mínimo de solicitantes que me han marcado como preferente a los que debo comprobar la Autobaremación para poder poner en funcionamiento la Bolsa de Trabajo de esa categoría es de 300 personas, aunque la lista ordenada conforme al apartado anterior y formada por la totalidad de las solicitudes presentadas este compuesto por 1500 solicitantes: sólo es necesario comprobar la autobaremación a las personas que, dentro de las 300, hayan escogido la gerencia en cuestión como preferente

- 3- Siguiendo con el mismo ejemplo, comprobada la Autobaremación de esas 300 personas, el Gerente y previo informe de la Comisión de Contratación de su Gerencia, dictará Resolución aprobando la lista provisional de la Bolsa de Trabajo así constituida.

- 4- Si cualquiera de los interesados que aparecen en esa Bolsa de Trabajo provisional discrepa en cuanto a su exclusión, puntuación o número de orden asignado, puede presentar una reclamación en el plazo de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación de la Resolución referida en el apartado anterior.

Una vez comprobada la Reclamación, si el interesado está en lo cierto, se corrige el error. Si éste hubiera dado lugar a asignarle un número de orden incorrecto, se le coloca en el orden que le corresponda.

- 5- Pero también puede ocurrir que los Servicios Administrativos de la Gerencia, encargados de comprobar la Autobaremación de esas 300 personas detecten de oficio algún error en la misma que provoque que algún interesado se le haya asignado un número de orden incorrecto. En este caso, y de la misma forma, se corrige el error colocando a ese solicitante en el orden que le corresponda.

Si el orden correcto estuviera dentro de los 300 puestos (continuando con el mismo ejemplo), no hay mayor problema. Si por el contrario el número de orden correcto le desplazara hasta el número 420 (es decir, entre los que no se les ha comprobado su Autobaremación), se le coloca

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

en el puesto correspondiente (estando ya baremado), y se procede a comprobar la Autobaremación del siguiente solicitante, en el ejemplo que estamos utilizando sería el número 301. Una vez comprobada la Autobaremación de este solicitante nº 301, se le asigna el orden que le corresponda en función de su puntuación.

- 6- Transcurrido el plazo establecido para reclamar y efectuadas las operaciones antes expuestas, el Gerente, previo informe de la Comisión de Contratación dictará Resolución aprobando la Bolsa de Trabajo de su Gerencia, indicando la puntuación de los admitidos y las causas de exclusión de los no admitidos, excepto en la puntuación otorgada a aquellos aspirantes a los que se les ha comprobado la Autobaremación, para quienes será definitiva según se vaya comprobando su Autobaremación, y se proceda conforme a lo explicado en los apartados anteriores.
- 7- En el caso de que haya solicitudes que estén dentro de las que deben ser comprobadas y que estén en poder otra Gerencia (por ser la preferente) que no las haya baremado por no ser necesario para ella, la Gerencia que tenga necesidad de dicha comprobación se lo hará saber a la correspondiente Gerencia Preferente para que ésta proceda a la comprobación
- 8- El inicio de la vigencia de las Bolsas y por tanto, su entrada en funcionamiento, se determinará por la Comisión Regional de Contratación, una vez estén ultimadas las acciones materiales necesarias.

5-. ACTUALIZACIONES

Respecto de las nuevas inscripciones, la Bolsa de Trabajo tendrá carácter de abierta y permanente, por lo que se podrá presentar en cualquier momento la solicitud de nuevo ingreso y la documentación relativa a los méritos que se aleguen. Por lo que respecta a la actualización de los méritos de los ya inscritos en Bolsa, se abrirá un plazo anual, desde el 1 al 31 de octubre, para presentar la documentación acreditativa de los mismos. (Art. 5 Pacto)

En ambos casos la fecha hasta la cual se computarán los méritos será hasta el 30 de septiembre. En caso de tratarse de actualización, no se tendrán en cuenta méritos alegados anteriores al 1 de enero del año en curso. (Acta nº 12 de la CRC) Asimismo, si bien la Bolsa es abierta y permanente, tanto las nuevas inscripciones como las actualizaciones no se incorporarán a la Bolsa hasta después del plazo anual antes referido

Tras este período de actualización se deben mecanizar las nuevas instancias y las modificaciones surgidas de las actualizaciones conforme al procedimiento que se fijará desde Servicios Centrales, siendo muy importante que no se mecanice ninguna modificación en el programa hasta que éstos no lo autoricen.

ANEXO I: CRITERIOS DE BAREMACIÓN

Aquellas instancias que entren dentro del porcentaje de baremación deberán ser comprobadas. Cuando se termine de mecanizar y comprobar se procederá a generar los listados provisionales en los que se recojan las nuevas puntuaciones y los nuevos integrantes, para, a partir de este momento iniciarse el procedimiento de presentación de reclamaciones, resolución de las mismas y generación de los listados definitivos con los mismos trámites que al aprobar los listados provisionales y definitivos iniciales

Sería aconsejable aprovechar este momento procedimental para comprobar las autobaremaciones no verificadas en su momento (y cuya comprobación se considera necesaria)

Además de los nuevos méritos que se puedan aportar, en las sucesivas actualizaciones de las Bolsas se podrán cambiar tanto las Gerencias en las que se inscribe el trabajador, como los Subgrupos, así como la Gerencia Preferente.

Estos cambios tendrán incidencia en el aspecto de mejora de empleo (la nueva Gerencia preferente tendrá la prioridad en este sentido a partir del momento del cambio) pero no en el de las sanciones. Es decir, que si alguien solicita como nueva Gerencia preferente una en la que ha sido penalizado, dicha penalización no va a ser derogada.

Para los cambios de Gerencia preferente, la nueva Gerencia Preferente mandará un correo electrónico a la antigua en la que solicitará el envío de los expedientes que a partir de ese momento empezará a gestionar.

Por último, en relación a la documentación a presentar por los interesados es preciso efectuar las siguientes aclaraciones:

- 1- Aquellos aspirantes que deseen cambiar las Gerencias, subgrupos o la Gerencia Preferente escogida en primera instancia, deberán presentar la solicitud cumplimentada de nuevo indicando las Gerencias y subgrupos que en adelante desean que figuren en su expediente, tanto los indicados en primera instancia que desean conservar como los nuevos
- 2- En aquellos casos en los que el aspirante únicamente quiera aportar nuevos méritos sin modificar ningún otro dato, se deberá aportar:
 - a- La nueva hoja de autobaremo (en la que sólo deberán figurar los nuevos méritos)
 - b- La justificación documental de los nuevos méritos alegados
 - c- Solicitud en la que únicamente figuren los datos personales del interesado
- 3- En el supuesto de que un aspirante desee aportar nuevos méritos y a su vez modificar algún dato relativo a las Gerencias o Subgrupos deberá aportar los documentos consignados en las letras a y b del apartado 2 y la solicitud cumplimentada conforme al apartado 1