

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

1- ASIGNACIONES DE NOMBRAMIENTOS A PERSONAS QUE ESTÉN TRABAJANDO Y MEJORA DE EMPLEO

De acuerdo al punto 8.5 del Pacto “no se ofertarán nombramientos a aquellos integrantes de la Bolsa que mantengan un nombramiento en vigor con el SESCAM u otros Servicios de Salud permaneciendo en situación de no disponible mientras dure esa circunstancia”). Para cumplir el Pacto en este punto es preciso actuar de dos maneras diferentes en función del Servicio de Salud en el que trabaje el integrante de la Bolsa en cuestión:

- a) En el caso del personal del SESCAM, previamente a la entrada en vigor de las Bolsas se deberán introducir de oficio en el programa los datos relativos a los aspirantes integrantes de la Bolsa que se encuentren trabajando en la Gerencia correspondiente para que queden en situación de no disponible. El procedimiento para esta inclusión se efectuará en el apartado “Ofertas” de la aplicación informática
- b) En el caso de que, al realizar el llamamiento, las Gerencias detecten a una persona disponible que esté trabajando en cualquier otro Servicio de Salud (o en el SESCAM si trabaja en una Gerencia que no ha elegido en su solicitud), se deberá declarar a esa persona no disponible en el programa (salvo que se encuentre el algún supuesto de mejora de empleo, ya que también se ven afectados por la misma). Es decir, a los que estén trabajando en corta duración se les declarará no disponibles en todas las gerencias en corta duración, y a los que estén trabajando en larga, la no disponibilidad abarcará todas las gerencias y subgrupos a excepción de la larga duración en su gerencia preferente. Informáticamente varía el procedimiento. En esta ocasión se excluirá (a nivel de subgrupo) por la causa de exclusión “Trabaja en Servicio de Salud”. La responsabilidad de comunicar el cambio de situación para pasar a disponible (cuando se deja de trabajar en un Servicio de Salud que no sea SESCAM) corresponde al interesado, lo que no obsta para que los servicios administrativos de cada Gerencia efectúen las modificaciones pertinentes en el caso de conocer de oficio el cambio de situación.

La regla general arriba descrita que impide ofertar vacantes a trabajadores de los Servicios de Salud cuenta con las siguientes excepciones:

- a) A los integrantes con nombramientos de corta duración y de cobertura urgente se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de larga duración siempre que hayan solicitado ese Subgrupo, debiendo optar por uno de los dos sin que por ello sea objeto de penalización

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

- b) A los integrantes con nombramiento de larga duración se les ofertará por una sola vez y como mejora de empleo un nombramiento de larga duración en aquella Gerencia que el interesado haya señalado como preferente en su solicitud

En los casos de mejora de empleo, la primera distinción que hay que realizar es relativa a si la mejora de empleo es del tipo A) o del tipo B) Las del tipo A no tienen límite y se pueden realizar tantas como sea necesario. Si se rechaza, el integrante debe ser declarado no disponible (en el subgrupo larga duración en la Gerencia correspondiente) por la causa de no disponibilidad “Rechazo de mejora de empleo de corta a larga” debiéndole reingresar en un mes o en cuanto cese en corta duración (lo que suceda antes) (Acta nº 16 CRC).

En cambio, las del tipo B sólo pueden ser ofertadas una sola vez mientras dure el nombramiento de larga duración. Si una persona rechaza un nombramiento de larga duración no se le sanciona, pero se le excluye del subgrupo de larga duración de su Gerencia preferente (causa de exclusión “Rechazar oferta Gerencia Preferente”) Se procederá a su reingreso en cuanto deje de trabajar en larga duración

Asimismo, destacar que, si bien no aparece en el Pacto, la movilidad interbolsas es posible si se accede a una categoría superior o de PEAC (Médicos o Enfermera) a Médico de Familia o Enfermera, con lo que esta forma de movilidad se asimila a la mejora, tal y como se explica en el siguiente punto

2- MOVILIDAD INTERBOLSAS

En los casos en los que una persona esté inscrita en más de una Bolsa, se puede dar la circunstancia de que estando trabajando en una la llamen de otra. Se deberá actuar de las siguientes formas en función de la situación concreta, conforme al acuerdo adoptado por la Comisión Regional de Contratación (Acta nº 5):

- A) El trabajador es llamado de una Bolsa de una categoría de superior grupo.** En este supuesto, accede a dicha Bolsa y es colocado en situación de no disponible en la Bolsa de origen (y en las demás que sean de categoría inferior a la Bolsa desde la que se le ha llamado). Una vez finalizado el nombramiento de la Bolsa superior, vuelve a estar disponible en las demás Bolsas, es decir, no se le penaliza en la Bolsa de origen por renunciar a nombramiento en vigor. Si rechaza la oferta de la Bolsa Superior se le penalizará en la Gerencia y Subgrupo que haya rechazado

Ejemplo: Un celador que trabaja en la Gerencia de Atención Primaria de Albacete es llamado para Auxiliar Administrativo con un nombramiento de corta duración en la Gerencia de Atención Especializada de Hellín. Si

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

acepta la oferta estará en situación de no disponible en la Bolsa de Celadores (para todo tipo de nombramientos), volviendo otra vez a estar disponible en el momento en el que se acabe el nombramiento en Hellín. Si renuncia a este nombramiento, será excluido durante 15 meses por penalización de la Bolsa de Auxiliar Administrativo de la Gerencia de Hellín para corta duración.

- B) El trabajador está inscrito en la Bolsa de Médicos o Enfermeras PEAC y es llamado para la de Médicos de Equipos de Atención Primaria o para la de Enfermería.** El paso de Médico PEAC a Médico de Equipos de Atención Primaria y de Enfermera PEAC a Enfermera se considera como superior categoría (aunque pertenezcan al mismo grupo), con lo que se debe operar de la misma forma al apartado A
- C) El trabajador es llamado de una Bolsa de menor o igual categoría.** Para este caso, es preciso indicar que se aplican las normas generales. Es decir, si alguien está trabajando no está disponible para las categorías de igual o inferior categoría

Es preciso tener en cuenta que a la hora de listar los candidatos disponibles, salen todos aquellos que están trabajando en otra categoría, ya que el programa no discrimina entre inferior o superior categoría, por lo que, en estos casos, no estarán efectivamente disponibles (y no deben ser contactados) los incluidos en el apartado C, aunque aparezcan en el programa.

3- TRABAJADORES FIJOS

Cabe la posibilidad de que soliciten su inclusión en las diferentes Bolsas personas que sean trabajadores estatutarios fijos en el SESCAM (en otras Administraciones también, pero no es relevante para este asunto en particular). Se pueden presentar ya que en ningún momento se pide como requisito no estar trabajando, aunque el Pacto sí que señala que no se ofertarán nombramientos a aquellos integrantes de la bolsa que mantengan un nombramiento en vigor con el SESCAM u otros Servicios de Salud. Por otro lado, hay trabajadores fijos que pueden emplear el sistema de las Bolsas de Trabajo como un sistema de movilidad paralelo a la promoción interna, si bien no todas las Gerencias tienen establecidos sistemas de promoción interna.

En vista de todo lo anterior (según consta en el Acta nº 6 de la CRC):

- A)** Los trabajadores fijos que estén incluidos en Bolsas de categorías superiores a la que se encuentran, pueden acceder a las mismas si piden la excedencia por prestación de servicios en el sector público para la categoría en la que están trabajando actualmente, con lo que estarían disponibles para categorías superiores

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

- B)** Los que se encuentren inscritos en Bolsas de la misma o inferior categoría estarán en situación de no disponible, en tanto en cuanto sigan trabajando

4- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad igual o superior al 33% figurarán en la Bolsa de Trabajo según el orden de puntuación obtenido por aplicación del baremo de méritos aprobado por el Pacto.

El llamamiento para cubrir el cupo del 5% de nombramientos temporales se realizará de forma que se garantice que de cada 20, al menos uno de ellos será desempeñado por un trabajador discapacitado. Estos 20 nombramientos se encuentran referidos a cada categoría, no a cada subgrupo.

A fin de determinar la capacidad física y funcional de los aspirantes que acceden a la Bolsa como discapacitados y requieran adaptación, deberán presentar junto con la solicitud los documentos que acrediten el grado de discapacidad alegado, así como la compatibilidad para el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o puestos solicitados (Artículo 3 del Pacto)

En este punto hay que distinguir dos aspectos: el llamamiento para cubrir el cupo del 5% y la documentación para acreditar la capacidad física y funcional (la acreditativa del grado de discapacidad ya debió ser presentada al firmar la solicitud):

En lo relativo a los llamamientos: La fracción de referencia son 20 nombramientos. Es decir que si en estos 20, se ha producido más de uno de discapacitados no se acumula para los siguientes 20, en los que se seguirá teniendo que nombrar, como mínimo, a un discapacitado.

Si hay un discapacitado entre los 20 puestos, se sigue la mecánica normal de llamamientos. En el caso de que no haya ninguno, cuando se hayan efectuado 19 llamamientos, el siguiente se realizará al primer discapacitado disponible que figure en dicha gerencia, categoría y subgrupo con mayor puntuación. Si éste rechaza el nombramiento, se ofrecerá la vacante al siguiente discapacitado y así sucesivamente.

En lo referente a la documentación para determinar la capacidad física y funcional: en primer lugar, hay que tener en cuenta que esta documentación sólo se exige en el caso de que el aspirante requiera adaptación, circunstancia que se verifica examinando la solicitud.

Si precisa adaptación, deberán aportar documentación expedida por el centro base que acredite la compatibilidad para el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto de trabajo.

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

Los listados de los integrantes de Bolsa discapacitados se publicarán de forma independiente a los listados definitivos.

5- NOMBRAMIENTOS A TIEMPO PARCIAL

Estos nombramientos son considerados a todos los efectos como de corta duración, y la renuncia a los mismos no será objeto de penalización, tal y como acordó la Comisión Regional de Contratación (Acta nº 14) Asimismo, aquellos integrantes de Bolsa con nombramientos a tiempo parcial derivados de bolsas anteriores podrán renunciar a los mismos en cualquier momento sin que por ello sean sancionados. Del mismo modo, tampoco serán penalizados las personas que, con nombramientos a tiempo parcial de la actual Bolsa, renuncien a los mismos siempre y cuando haya transcurrido más de un año desde la aceptación de la oferta y se comunique con 15 días de antelación a la fecha de efectos de la renuncia. (Acta nº 16 CRC)

6- PUESTOS ESPECÍFICOS

En las categorías que se especifican, se establece que por las especiales características de determinados puestos de trabajo, será necesario tener una experiencia previa mínima de 3 meses para la categoría de Enfermeros/as y 2 meses para Auxiliar de Enfermería y Auxiliar Administrativo, o de conocimientos específicos adquiridos a través de cursos de reciclaje teórico prácticos, una vez que se regule su realización para todo el SESCOAM. Los nombramientos ofertados tienen que ser inferiores a 1 año, ya que de ser superiores se aplicarán los criterios de contratación de la bolsa general. (Artículo 8.4 del Pacto)

En primer lugar, señalar que al tener que ser los nombramientos ofertados necesariamente inferiores a un año, la búsqueda en el programa informático se realizará sobre los inscritos en el subgrupo de corta duración, cruzando la consulta con el puesto específico correspondiente.

Los listados de los integrantes de Bolsa con puestos específicos se publicarán de forma independiente a los listados definitivos. EN los mismos sólo aparecerán aquellos integrantes de Bolsa a los que:

- a- Se les ha comprobado la autobaremación
- b- Se les han comprobado los requisitos para el acceso al puesto específico en cuestión

ANEXO II: INSTRUCCIONES DE GESTIÓN

En la selección de las Especialidades de Facultativos y personal no sanitario del grupo A, en las que la Comisión de Contratación de la Gerencia acuerde que el puesto a ofertar posee un perfil técnico y asistencial específico, además de los méritos de experiencia y formación, se valorará la idoneidad del aspirante al perfil del puesto, con una puntuación máxima de 100 puntos que otorgará la citada Comisión. A estos efectos se requerirá a los 10 primeros aspirantes disponibles para que aporten, en un plazo de 10 días hábiles, los méritos justificativos que acrediten el perfil aprobado por la Comisión, la cual podrá complementar la valoración del perfil con una prueba objetiva, en su caso. (Artículo 8.4.2 del Pacto)

Si ninguno de los candidatos supera la puntuación de 50 puntos, se requerirá a los 10 siguientes y así sucesivamente hasta que uno o varios aspirantes superen dicha puntuación. Cuando así suceda, se sumará la puntuación obtenida a la de los méritos por experiencia profesional y formación y se ofrecerá el puesto al candidato que haya obtenido mayor puntuación.

7- EXCLUSIONES TEMPORALES Y RENUNCIAS

Las exclusiones temporales, reguladas en el artículo 8.7 del Pacto, se aplicarán a la Categoría y a la Gerencia correspondiente (Acta nº 5 CRC), englobando todos los Subgrupos de contratación (no obstante, si alguien se quiere excluir de más Gerencias está en su derecho y lo puede hacer) Las exclusiones sólo se podrán solicitar una vez haya entrado en vigor la bolsa correspondiente

En cuanto a las renunciaciones, no están reguladas en el Pacto pero sí en la normativa general de procedimiento administrativo, concretamente en los artículos 90 y 91 de la Ley 30/92. El artículo 90 establece que **“todo interesado podrá desistir de su solicitud”** y el 91 que **“tanto el desistimiento como la renuncia podrán hacerse por cualquier medio que permita su constancia”**

De lo anterior se desprende que el aspirante que desee renunciar lo podrá hacer por escrito en cualquier momento del procedimiento sin esperar al inicio de la vigencia de la Bolsa. Este mismo aspirante podrá presentar nueva solicitud para la bolsa a la que ha renunciado en cualquier momento, al ser abierta y permanente.

La eficacia de las eventuales penalizaciones sigue vigente durante el tiempo en que no esté en la Bolsa a consecuencia de esta renuncia

8- CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA

Según el punto 8.82 del Pacto, son causas justificadas de renuncia (no se penaliza al aspirante) las siguientes:

- La enfermedad debidamente justificada por el médico asignado por el Sistema Público de Asistencia Sanitaria siempre y cuando se ponga en conocimiento de la Gerencia con anterioridad a la oferta de trabajo o cuando la misma se produzca el mismo día o el anterior al llamamiento (Acta nº 16 CRC)
- Estar en situación asimilable a la de permiso maternal o permiso por adopción o acogimiento. No obstante lo anterior, las personas en esta situación tienen derecho a recibir ofertas y a aceptarlas, pudiendo incorporarse al puesto de trabajo en la fecha que elijan, siempre y cuando ésta se encuentre dentro del período que legalmente le corresponde por descanso maternal. (Acta nº 16 CRC)
- Tener concedida la exclusión temporal
- El ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo o la obligación del cumplimiento de un deber público inexcusable