

PACTO SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA LA MANCHA

La normativa sobre la selección de personal temporal en el ámbito de las Instituciones Sanitarias, se haya contenida en la actualidad en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en concreto en sus artículos 29, 30.5 y 33.

Asimismo, y en tanto no se dicte normativa autonómica propia en materia de selección, continúa vigente con rango reglamentario el Real Decreto- Ley 1/1999, de 8 de enero sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria sexta apartado primero, letra c) del mencionado Estatuto Marco.

En el ámbito sanitario, la selección del personal temporal presenta una especial trascendencia, puesto que no sólo la asistencia sanitaria debe permanecer garantizada en todo momento, sino que además hay que dar respuesta a las peculiares características de su prestación. De ahí que resulte necesario regular los procesos de selección del personal temporal en términos tales que se consiga la máxima fluidez y agilidad en la incorporación del personal requerido para la provisión de puestos vacantes, la atención coyuntural de servicios que no puedan ser atendidos por la plantilla del centro, la sustitución del personal estatuario o la cobertura de la atención continuada.

Por ello es conveniente abordar un Pacto de ámbito regional sobre selección y provisión de personal temporal en el SESCAM que recoja las directrices básicas sobre la materia y desarrolle el artículo 33 de la citada ley 55/2003 de 16 de diciembre, garantizando una adecuada calidad en la asistencia sanitaria, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, cuyo corolario se haya en el artículo 103 de la Constitución.

A tal efecto, el Servicio de Salud de Castilla La Mancha se compromete a proporcionar los medios personales y materiales que sean precisos para lograr la máxima agilidad en la selección de personal temporal que propugna el artículo 33 de la mencionada Ley 55/2003.

Por lo expuesto anteriormente, las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial y el SESCAM pretenden mediante este Pacto regular los aspectos procedimentales en la gestión de la contratación temporal mediante Bolsas de Trabajo, de conformidad con lo regulado en la Ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación de personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 78 y siguientes de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Por todo lo anterior, las partes integrantes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del SESCAM (Sindicatos CEMSATSE, SAE, SIC y FSP-UGT, y de otra parte la Administración), acuerdan suscribir el siguiente Pacto:

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A) **Ámbito funcional.**

El presente Pacto tiene por objeto regular el sistema de selección de personal temporal de las Instituciones Sanitarias y Centros Asistenciales dependientes del SESCAM a través de Bolsas de Trabajo, tanto en los niveles asistenciales de Atención Primaria, incluyendo sanitarios locales y refuerzos, como de Atención Especializada y de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario.

B) **Ámbito territorial.**

Instituciones Sanitarias y Centros Asistenciales del Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

C) **Ámbito temporal.**

Este Pacto entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Castilla La Mancha.

La vigencia de este Pacto será indefinida y se mantendrá en vigor mientras no sea modificado o derogado por otro pacto adoptado por la mesa sectorial de las Instituciones Sanitarias del SESCOAM en los términos de la ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2- REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN EN LA BOLSA DE TRABAJO.

La selección del personal temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad.

En todo caso, quienes soliciten su participación en dichos procedimientos deben reunir y acreditar los requisitos siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.
- b) Estar en posesión de la titulación exigida en cada convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.
- d) Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.
- e) No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración Pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.
- f) En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a), no encontrarse inhabilitado por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de alguna de sus administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

3. ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se reserva un cupo del 5 % de los nombramientos que se oferten en cada Gerencia y categoría para personas con discapacidad de un grado igual o superior al 33 %, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo.

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 presente Pacto.

El llamamiento para cubrir el cupo del 5 % de nombramientos temporales se realizará de forma que se garantice que de cada 20 nombramientos, al menos uno de ellos será desempeñado por un trabajador discapacitado.

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.

4. CONVOCATORIAS

La constitución de las Bolsas de Trabajo se realizará mediante Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla La Mancha en convocatoria única regional respecto de las categorías y especialidades.

Las convocatorias se publicarán en los Tablones de Anuncios de los Servicios Centrales, de las Oficinas Provinciales de Prestaciones, de las Gerencias y en la página Web del SESCAM.

5. VIGENCIA DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Las Bolsas de Trabajo constituidas conforme a lo establecido en el presente Pacto entrarán en vigor una vez estén ultimadas las acciones materiales necesarias y así lo determine la Comisión Regional de Contratación.

Su vigencia será indefinida, actualizándose cada año.

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 méritos de los ya inscritos en Bolsa, se abrirá un plazo anual, desde el 1 hasta el 31 de octubre, para presentar la documentación acreditativa de los mismos.

En ambos casos la fecha hasta la cual se computarán los méritos será hasta el 30 de septiembre.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. Solicitudes

Los interesados en formar parte de la Bolsa de Trabajo presentarán la solicitud de inscripción según el modelo facilitado en los centros dependientes del SESCAM o en la página Web antes referida.

Cada interesado presentará una solicitud por cada categoría solicitada, inscribiéndose como máximo en 10 Gerencias y en 3 categorías profesionales o especialidades distintas.

6.2. Plazo

El plazo de presentación de solicitudes será de 1 mes a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria inicial.

6.3. Lugar de presentación

La presentación de solicitudes se hará en el Registro General del Servicio de Salud de Castilla La Mancha, en los Registros de las Gerencias dependientes del mismo, o conforme a lo señalado en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6.4. Documentación

Junto con la solicitud se deberá acompañar original o fotocopia compulsada de:

- DNI, NIE o Pasaporte del solicitante.
- Título Académico requerido o, en su defecto, documento acreditativo de estar en condiciones de que le sea expedido a la fecha de finalización del plazo de solicitudes.
- Hoja de Autobarefacción.

- Documentos acreditativos de los méritos alegados. (En el caso de méritos de empresas privadas, certificación de las mismas y vida laboral).

Los títulos y méritos aportados que hayan sido expedidos en otro idioma distinto del castellano, deben venir convenientemente traducidos por organismo oficial competente.

7. VALORACIÓN DE MÉRITOS

1.1- Los méritos objeto de puntuación se ajustarán al siguiente baremo:

A.- Experiencia profesional:

A.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

A.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.

A.3.- Por cada mes de trabajo en otras Administraciones Públicas, en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad: 1,5 puntos

A.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.

A.5.- Al personal nombrado para guardias o realización de Atención continuada, por cada 150 horas se le reconocerá como un mes de trabajo, o la parte que corresponda proporcionalmente.

En ningún caso se podrá obtener una puntuación superior a 3 puntos por un mes de servicios prestados, sin que se pueda acumular el exceso de horas o servicios prestados a otro mes.

En caso de empate en la puntuación obtenida, para dirimir éste, se aplicará el criterio del mayor tiempo de servicios prestados en centros dependientes del SESCOAM. . En caso de persistir el empate se resolverá a favor del solicitante de mayor edad.

B.- Formación

B.1.- Formación de las categorías o especialidades del Grupo A y B.

El total de puntos que se pueden obtener por los apartados B.1.1, B.1.2 y B.1.3 es de 280 puntos.

B.1.1.- Formación especializada:

Por haber obtenido la titulación de Facultativo especialista, para él 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 continua:

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):

cada libro completo.....10 puntos.

cada capítulo de libro.....2 puntos.

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 horas.....0.5 puntos.

B.1.4- Estudios de Doctorado:

Por el grado de doctor en la categoría o especialidad a la que se opta.....25 puntos.

Calificación de "cum laude".....5 puntos.

B.2. Formación de las categorías y especialidades de los Grupos C, D y E:

B.2.1. 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 acreditados y/o subvencionados por los mismos, y siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o bien se certifique debidamente:

0.05 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.

B.2.2.- 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:

Título de Técnico, o equivalente, en la Rama de trabajo solicitado:
.....30 puntos
Título de Técnico Superior, o equivalente, en la Rama de trabajo solicitado:
.....45 puntos

B.3. Se puntuarán para todos los grupos los cursos que reuniendo las condiciones expuestas en los apartados B.1.2 y B.2.2 estén directamente relacionados con la Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.

B.4. Por haber superado procesos selectivos convocados por el SESCOAM 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.

2- Baremación

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.

3- Autobaremo

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.

8-FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO

8.1. Constitución de la Bolsa de Trabajo

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y efectuada la baremación del porcentaje de aspirantes que determine la Comisión de Contratación de cada Gerencia, se publicará la Relación provisional de la Bolsa de Trabajo así constituida, con expresión por cada centro de gestión de la puntuación otorgada a cada inscrito, concediéndose un plazo de 10 días hábiles contados desde el siguiente a la publicación de la Bolsa provisional, para efectuar las reclamaciones respecto de la exclusión, puntuación o número de orden asignado. Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones por la Comisión de Contratación de la Gerencia, se elevará a definitiva la Bolsa de Trabajo sólo para aquellos aspirantes inscritos a los que se les haya comprobado la Autobaremación presentada.

Para el resto de aspirantes será provisional hasta que se compruebe su Autobaremación y se proceda conforme a lo regulado anteriormente.

La publicación de la relación provisional y la definitiva de la Bolsa de Trabajo se llevarán a cabo en los lugares previstos en el artículo 4 del presente Pacto.

8.2. Bolsa General y Subgrupos

Existirá una Bolsa General en cada centro para cada categoría profesional, en la que quedarán integrados todos los solicitantes que cumplan con los requisitos establecidos y según el orden de puntuación obtenido por aplicación del baremo de méritos aprobado por el presente Pacto.

Dicha Bolsa se distribuirá en los siguientes Subgrupos de acuerdo con lo solicitado por los interesados:

1- Gerencia de Atención Especializada:

1.1-Subgrupo de Larga Duración.

1.2-Subgrupo de Corta Duración.

1.3-Subgrupo de Cobertura Urgente

2- Gerencia de Atención Primaria:

1.1-Subgrupo de Larga Duración.

1.2-Subgrupo de Corta Duración.

1.3-Subgrupo de Refuerzos (Urgencias EAP).

3- Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario:

1.1-Subgrupo de Larga Duración.

1.2-Subgrupo de Corta Duración.

8.3. Tipos de Contrato

a) Contrato de larga duración:

Se considerarán contratos de larga duración los que den cobertura a las siguientes situaciones:

- Interinidad en plazas vacantes.
- Sustitución de personal con derecho a reserva de plaza, por estar en comisión de servicios en otras Gerencias o en promoción interna temporal, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Marco.
- Liberación sindical previsiblemente superior a un año
- Excedencias con derecho a reserva de plaza por un período previsible igual o superior a un año.
- Nombramiento de carácter indefinido para refuerzo (Urgencia EAP)

b) Contrato de corta duración:

Se considerarán contratos de corta duración los inferiores a un año o los de duración indeterminada que no superen el año.

d) Contrato de Cobertura Urgente.

Son los contratos para las coberturas urgentes de aquellos puestos que, de no cubrirse, causen merma en la calidad asistencial. Los trabajadores deberán estar disponibles para incorporarse en un plazo de dos horas.

La duración del contrato será de un día, si la incidencia se ha producido en la mañana o en la tarde; y de dos días, si en la noche. Si tuviera lugar en fin de semana la duración del contrato será de tres o cuatro días en función del turno a cubrir.

Con el fin de premiar la disponibilidad de estos trabajadores y a los efectos del artículo 7.1.A.1 de este Pacto, los días trabajados se puntuarán contabilizando un número de días igual al número de horas trabajadas en contratos de cobertura urgente, multiplicado por cuatro, y dividido entre siete.

8.4. Puestos de trabajo específicos

1- 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 SESCAM. Los contratos ofertados tienen que ser inferiores a 1 año, ya que de ser superiores se aplicarán los criterios de contratación de la bolsa general.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

Categorías:

a) Enfermero/a:

Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal y Pediátrica, Quirófano, Diálisis, Salud Mental y Urgencias.

b) Auxiliar de Enfermería:

Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal y Pediátrica, Quirófano, Diálisis, Salud Mental y Urgencias.

c) Auxiliar Administrativo:

Admisión y Citaciones y Admisión de Urgencias.

2- 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 del apartado 7.1 A) y B), 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 Comisión de Gerencia del centro podrá complementar la valoración del perfil con una prueba objetiva, en su caso.

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. En ese caso 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.

3- En la Bolsa de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario, a los servicios prestados UVI-Móvil (terrestres o aéreas) de Servicios de Urgencia/Emergencia extrahospitalarios se les puntuará adicionalmente en el apartado de experiencia profesional con 3 puntos por mes trabajado.

4- En la selección del personal para la Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario, se evaluará a aquellos aspirantes que, a los efectos del Decreto 49/2002 de Certificación Técnico Sanitaria del transporte sanitario por carretera (D.O.C.M nº 45 de 12 de abril de 2002), tan sólo acrediten una formación mínima de 500 horas en medicina de urgencias y emergencias. La evaluación se realizará antes de la contratación y mediante dos pruebas prácticas consistentes en un megacode en el que se valorará la habilidad y conocimientos de Soporte Vital Avanzado, y en un Taller de atención al paciente Traumatizado Grave en el que se valorará el manejo en la evaluación inicial del paciente politraumatizado y del material de inmovilización. Esta prueba será calificada exclusivamente como apto o no apto, sin que en ningún caso, pueda suponer puntuación adicional a la alcanzada con el baremo. Los solicitantes declarados como no aptos podrán acceder a nuevos contratos de larga duración, realizando de nuevo la prueba, durante el período de vigencia de esta bolsa de acuerdo con la ordenación resultante de la aplicación del baremo.

8.5. Asignaciones

Los contratos se asignarán según el puesto que se ocupe en la Bolsa de trabajo de la categoría solicitada o en la del subgrupo correspondiente.

No se ofertarán contratos a aquellos integrantes de la bolsa que mantengan un contrato en vigor con el SESCAM u otros Servicios de Salud permaneciendo en situación de no disponible mientras dure esa circunstancia, salvo las siguientes excepciones:

- a) A los integrantes con contratos de corta duración y de cobertura urgente se les ofertará como mejora de empleo los contratos de larga duración siempre que hayan solicitado ese Subgrupo, debiendo optar por uno de los dos sin que por ello sean objeto de sanción.
- b) A los integrantes con contrato de larga duración se les ofertará por una sola vez y como mejora de empleo un contrato de larga duración en aquella Gerencia que el interesado haya señalado como preferente en su solicitud.

Una vez solicitada la integración en un Subgrupo, cada uno de sus componentes tendrá la obligación de aceptar cualquier trabajo de esta naturaleza sin que ello altere su posición en la Bolsa General.

8.6. Llamadas para las contrataciones

Los integrantes de la Bolsa General y los Subgrupos correspondientes serán avisados por la Gerencia que requiera su contratación, por el medio indicado en su solicitud, a través de llamada telefónica, fax o correo electrónico, debiendo responder mediante fax u otro medio de acreditación fehaciente en el plazo de 2 días hábiles.

- **En los contratos de cobertura urgente** se llamará simultáneamente a varios, ofreciéndose el contrato al primero de la lista que conteste en el plazo de 2 horas.
- **El aviso para los contratos de corta duración** se realizará con llamada telefónica registrada. Si no puede ser localizado con la primera llamada, se efectuarán hasta dos más, con un intervalo total de una hora. Se dejará constancia escrita de la hora en que las llamadas se realizan.
- **Para los contratos de larga duración**, cuando no sea posible el contacto por el medio solicitado por el interesado, se remitirá telegrama urgente, sancionándose en caso de falta de respuesta en el plazo de 2 días hábiles, salvo justificación fehaciente, de acuerdo con lo establecido para las renunciaciones y sanciones.

8.7. Exclusión Temporal

Los trabajadores podrán solicitar su exclusión temporal de una determinada Bolsa de Trabajo sin que sean penalizados por ello, cuando lo soliciten por escrito con 3 días de antelación a la fecha de efectos de la exclusión, que en ningún caso podrá ser inferior a 3 meses, y solicitando por escrito su inclusión de nuevo en la lista, con una antelación mínima de un mes. No se podrá solicitar la exclusión cuando se haya producido una oferta de trabajo.

8.8. Renuncias y Penalizaciones

8.8.1. La renuncia a un contrato de trabajo en vigor u oferta del mismo por **causas no justificadas** conlleva la siguiente penalización:

Pasar a la situación de no disponible en la bolsa durante 18 meses, si se renuncia a un contrato de trabajo en vigor, o de 15 meses si se renuncia a una oferta de contrato. La situación de no disponible se aplicará a la Gerencia, categoría profesional y Subgrupo de contratación objeto de renuncia.

Transcurrido ese período (18 meses ó 15 meses), el integrante penalizado deberá comunicar por escrito su voluntad de reintegrarse en la bolsa.

8.8.2. Se reconocen como **causa justificadas** de renuncia a la oferta de un contrato las siguientes:

- 1) La enfermedad debidamente justificada por el médico asignado por el Sistema Público de Asistencia Sanitaria, que impida el desempeño del puesto de trabajo siempre y

cuando se ponga en conocimiento de la Gerencia con anterioridad a la oferta de trabajo.

- 2) Estar en situación asimilable a la del permiso maternal o permiso por acogimiento o adopción y haberlo notificado en el plazo de cuarenta y ocho horas desde el hecho causante.
- 3) Tener concedida la exclusión temporal en los términos establecidos en el artículo 8.7 de este Pacto.
- 4) El ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo o la obligación del cumplimiento de un deber público inexcusable.

La justificación de las causas se acreditará por cualquier medio fehaciente.

8.8.3. No se considera como renuncia penalizable a los efectos de este artículo, la aceptación de un contrato de trabajo como mejora de empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.5 del presente Pacto.

8.8.4. Todo aspirante o integrante de la bolsa que aporte documentación falsa u oculte de mala fe alguna circunstancia será excluido de la bolsa, con independencia de las responsabilidades penales o administrativas en las que pudiera incurrir.

8.9. Ampliación de la bolsa de trabajo

En casos excepcionales de urgente e inaplazable necesidad, y ante la ausencia de aspirantes disponibles en las distintas Bolsas de Trabajo, se procederá por el orden siguiente a:

1º- Valorar, a los únicos efectos de atender la necesidad concreta surgida, a los aspirantes que hasta ese momento hayan presentado solicitud para la siguiente actualización anual de la Bolsa, y que cumplan los requisitos para ser admitidas, procediéndose a seleccionar al aspirante con mayor puntuación.

2º- Ofertar contratos de trabajo a los integrantes de la Bolsa de la Gerencia/as de un Área de Salud limítrofe, sin que la renuncia a la misma sea objeto de sanción.

3º- Presentar una oferta de empleo al SEPECAM.

Dicha oferta será suscrita por el órgano al que corresponda el nombramiento de los aspirantes que resulten seleccionados.

Cuando el número de aspirantes sea superior al de plazas a cubrir, la Comisión de Contratación llevará a efecto las actuaciones que considere necesarias para la selección de los mismos, teniendo en cuenta las circunstancias excepcionales que dan lugar a esta modalidad, y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En todo caso, los nombramientos que deriven de este procedimiento no podrán tener una duración superior a dos meses.

4º- Ofertar contratos de trabajo a los integrantes de la bolsa sancionados, sin que en ningún caso suponga la anulación de la sanción aplicada.

COMISIONES DE CONTRATACIÓN

1. Comisión Regional de Contratación:

Se constituirá una Comisión Regional de Contratación que estará formada por los siguientes miembros:

- Presidente: Titular de la Dirección General de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

- Vocales:

a) Un miembro por cada Organización Sindical presente en la Mesa Sectorial, los firmantes del presente Pacto con voz y voto y los no firmantes, si los hubiere, con voz solamente.

b) Igual número de vocales en representación de la Administración Sanitaria nombrados por el titular de la Dirección General de Recursos Humanos.

- Secretario: Un empleado público designado por el titular de la Dirección General de Recursos Humanos.

Las funciones de esta Comisión Regional de Contratación serán:

- a) Velar por el cumplimiento de estas normas.
- b) Interpretar y resolver las cuestiones que se planteen sobre estas normas y sobre la gestión de la bolsa de trabajo, incorporándose, en su caso, sus acuerdos a estas normas
- c) Informar las convocatorias de Bolsa de Trabajo.
- d) Determinar el inicio de la vigencia de las Bolsas convocadas por la Dirección General de Recursos Humanos.

La Comisión Regional de Contratación se reunirá cada 3 meses y se regirá por la normativa de los órganos colegiados de la ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Comisión de Contratación de la Gerencia.

Además, en cada Gerencia se constituirá una Comisión de Contratación formada por los siguientes miembros:

- Presidente: El Gerente o persona en quien delegue.

- Vocales:

a) Un miembro por cada Organización Sindical con representación en la Junta de personal de esa gerencia. Los miembros de las organizaciones firmantes del presente Pacto con voz y voto, el resto, si los hubiere, con voz solamente.

b) Igual número de vocales en representación de la Administración Sanitaria nombrados por el Gerente.

- Secretario: Un empleado público designado por el Gerente.

Sus funciones serán:

a) Aprobar la comprobación de las autobaremaciones de los centros dependientes de su Gerencia.

b) Aprobar en su caso, el perfil técnico y asistencial del puesto, según lo establecido en el apartado 8.4.2.

c) Comprobar el cumplimiento de los plazos y demás requisitos.

d) Velar por el cumplimiento de este acuerdo en el ámbito de su Gerencia.

e) Informar a la Comisión Regional de Contratación de las sanciones impuestas.

f) Elevar cuantas cuestiones estimen convenientes a la Comisión Regional de Contratación.

g) Informar las reclamaciones planteadas contra la relación provisional de las Bolsas de Trabajo de su centro.

Todas las Comisiones se reunirán periódicamente cuando las circunstancias así lo aconsejen, pudiendo ser convocadas por la Administración o a petición de un tercio de los miembros de la representación sindical.

A las Comisiones de Gerencia les será de aplicación la normativa de los órganos colegiados de la ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La Comisión Regional de Contratación regulará los procedimientos necesarios para coordinar la asignación de los contratos de sustitución por vacaciones (1 de junio a 30 de septiembre).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La entrada en vigor de las Bolsas de Trabajo que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el presente Pacto, anulará cualquier otra que se viniera utilizando por el Servicio de Salud de Castilla La Mancha, incluidas las bolsas de personal de las Escalas de Sanitarios

Locales (Especialidad de Medicina y Diplomado en Enfermería), cuando así lo acuerde la Mesa Sectorial de Sanitarios Locales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Dada la complejidad de la implantación inicial de este Pacto, la Comisión Regional de Contratación establecerá el orden de aprobación de las Convocatorias Regionales de las distintas categorías y especialidades, en función de las necesidades de contratación de personal y de las bolsas existentes. Culminándose el proceso en todo caso a 31 de diciembre del 2005.



MODIFICACIONES E INTERPRETACIONES APROBADAS EN REUNIONES DE LA COMISION REGIONAL DE CONTRATACION

ACTA 2

20 de diciembre del 2005

- Se acuerda a efectos de la Bolsa de Trabajo la provincialización de la Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario, de manera que las 5 provincias computen como 5 centros, aunque a los efectos de las 10 Gerencias a las que como máximo los solicitantes pueden inscribirse (artículo 6.1. del Pacto) se considera como 1 sola Gerencia.

- Se acuerda introducir en el sistema a los Hospitales de nueva creación y los Centros de Diagnóstico y Tratamiento. Respecto de los Hospitales se acepta por unanimidad considerarlos como Gerencias, mientras que en relación a los Centros de Diagnóstico y Tratamiento se acuerda no incluirlos como centros independientes de los Hospitales a los que pertenecen.

- Se acuerda que en la Gerencia de Área de Puertollano se distinga, a efectos de la próxima Convocatoria de Bolsas de Trabajo, entre personal del Hospital y personal de Centros de Salud.

ACTA 4

1 de febrero 2006

De acuerdo con lo establecido en el apartado 9.1.b) del Pacto sobre selección de personal temporal, la Comisión Regional de Contratación acuerda aprobar los siguientes criterios de baremación:

A- En relación a la experiencia profesional:

El cálculo de los periodos de servicios prestados se efectuará de acuerdo con el siguiente criterio:

- Todos los períodos de servicios prestados se convierten a días, multiplicándose cada día por los puntos que se establecen a continuación:
 - Apartado 7.1.1.A.1: cada día se multiplicará por 0,1 puntos.
 - Apartado 7.1.1.A.2: cada día se multiplicará por 0.017 puntos.
 - Apartado 7.1.1.A.3: cada día se multiplicará por 0.05 puntos.
 - Apartado 7.1.1.A.4: cada día se multiplicará por 0.01 puntos.
 - Apartado 7.1.1.A.5: cada hora se multiplicará por 0.02 puntos.

- Se interpreta el criterio de desempate referido en el apartado 7.1.1.A del Pacto sobre selección de personal temporal, en el sentido de que el mayor tiempo de servicios prestados en centros dependientes del SESCOAM se refiere a la misma categoría a la que se presenta.

- Se cuentan como servicios prestados las excedencias concedidas de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 39/1999 de promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la situación de servicios especiales regulada en el artículo 64 del Estatuto Marco.

Se acuerda entender como Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud a las Fundaciones públicas sanitarias.

ACTA 5

16 de febrero 2006

- Se acuerda considerar la Exclusión Temporal del apartado 8.7 del Pacto sobre selección de personal temporal referida a la Gerencia y a la categoría.
- Se acuerda que la Gerencia que el interesado haya señalado en su solicitud como preferente se puede cambiar en la actualización de méritos que anualmente se lleve a cabo.
- No se computaran como servicios prestados, a efectos del apartado 7 del Pacto sobre selección de personal temporal, los trabajos voluntarios que hayan sido prestados en una Gerencia.
- Se interpreta el apartado 7.B.1.3 c) en el sentido de que se valorará la Docencia impartida por los tutores de Equipo Docente de igual forma que a los Profesores Asociados. En cambio se acuerda no valorar la docencia de los Colaboradores de Prácticas.
- A los efectos del apartado 6.1. del Pacto sobre selección de personal temporal, según el cual una persona puede estar inscrita hasta en tres categorías profesionales distintas, se interpreta que la movilidad interbolsas será aceptada siempre que sea para categorías superiores, de manera que cuando esto suceda permanecerá en situación de no disponible en las bolsas de igual o inferior categoría.
- A los efectos del apartado 7.1.1.A del Pacto sobre selección de personal temporal, se acuerda puntuar como jornada completa los contratos a tiempo parcial tanto del solicitante como de su sustituto.
- Se acuerda que las categorías de Auxiliar de Psiquiatría o la de Auxiliar Sanitaria no es equiparable a la categoría de Auxiliar de Enfermería. (**Ver acta 8 de 4 de Mayo**)

La Comisión Regional de Contratación aprueba como causas de exclusión provisionales iniciales las siguientes:

- Solicitud fuera de plazo
- No firmar la solicitud.
- No cumplimentar datos de contacto que imposibiliten la localización.
- No optar por ninguna Gerencia o por más de 10.
- No consignar ningún subgrupo.
- No presentar DNI.
- Solicitar más de 3 categorías.
- Presentar más de una solicitud por categoría.
- No aportar Impreso de Autobaremación.
- No presentar titulación académica (sólo para aquellos a los que se les haya comprobado la Autobaremación)

ACTA 6

7 de marzo 2006

- Se acuerda considerar, a los efectos del baremo correspondiente a la convocatoria de la bolsa de trabajo del Personal Estatutario de Atención Continuada, que los servicios prestados como Médico de Familia puntúen como servicios prestados en la misma categoría.
- A los efectos de las 10 Gerencias a las que como máximo los solicitantes se pueden inscribir del apartado 6.1 del Pacto sobre selección de personal temporal, se acuerda

que la Gerencia Única del Área de Salud de Puertollano computa como una única Gerencia.

- Se acuerda la no exclusión en la Bolsa de Trabajo de personas que sean trabajadores estatutarios fijos del SESCAM, si están inscritos en otra categoría distinta a la que tengan plaza en propiedad y tendrán aquellos derechos que el Estatuto Marco les reconoce en lo relativo a excedencias.
- A los efectos del apartado 7.1.B.1.2 y 7.1.B.2.1 del Pacto sobre selección de personal temporal, los cursos que son objeto de puntuación son aquellos cuyo contenido está relacionado directamente con la categoría o especialidad a la que se opta independientemente de a quien están dirigidas.
- Se aclara que los cursos de formación de Informática puntúan en la bolsa solamente de las categorías convocadas a la de Auxiliares Administrativos. Tal como establece el acuerdo de la bolsa.
- Se acuerda por la Administración, y con el voto en contra de la parte social, considerar incluido en el apartado 8.4 del Pacto sobre selección de personal temporal como puesto de trabajo específico el realizado en las unidades de Banco de Sangre, dando así cumplimiento a la normativa reguladora de esta materia contenida en el Decreto 18/2005 de 15 de febrero, de la Red de Hemodonación, Hemoterapia y Hemovigilancia de Castilla-La Mancha, así como en diversas Directivas de la Unión europea.

ACTA 8

4 de mayo 2006

Por parte de la Administración se traslada a la Comisión la recepción de diversos escritos dirigidos o directamente relacionados con la misma. En todos ellos se solicita la reconsideración del acuerdo adoptado en el sentido de no considerar ni a los Auxiliares Sanitarios de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y a los Auxiliares de Clínica y de Psiquiatría de las Diputaciones como categorías análogas a la de Auxiliar de Enfermería.

La Comisión aprueba adoptar un nuevo acuerdo, con lo que en adelante las categorías arriba citadas serán puntuadas (con arreglo al Pacto) como equivalentes a la de Auxiliar de Enfermería.

ACTA 9.

23 de mayo

- Si el solicitante no designa en su solicitud ninguna Gerencia como preferente se considera un motivo de exclusión que podrá ser subsanado durante el período de reclamaciones.

ACTA 10

21 de Junio 2006

- Se acuerda considerar, 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 11

20 de julio 2006

Respecto de los escritos presentados ante la Comisión Regional de Contratación se acuerda que, de conformidad con el apartado 9.2 f) del Pacto sobre selección de personal temporal, el órgano competente para elevar cuantas cuestiones se planteen es la Comisión de Contratación de las respectivas Gerencias, por lo que previamente han de ser estudiadas e informadas por este órgano.

ACTA 14

2 de noviembre 2006

- En relación a los contratos de jornada a tiempo parcial, considerados como de corta duración, se acuerda por unanimidad no penalizar a los integrantes de la Bolsa de Trabajo que renuncien a la oferta de un contrato de este tipo. En este sentido los integrantes de la Comisión Regional de Contratación quieren dejar constancia de sus diferencias en orden a considerar esta decisión como una modificación del Pacto sobre selección de personal temporal por lo que sería necesario elevarlo a la Mesa Sectorial de las Instituciones Sanitarias del SESCOAM. Así mientras que para SAE y FSP-UGT no se trata de una modificación del Pacto, si que lo es para SIC-GS y CSI-CSIF.
- Se acuerda por mayoría, con el voto en contra de SIC-GS mientras no se haga extensivo este tratamiento al resto de categorías, aceptar la movilidad interbolsas entre las categorías de Médicos PEAC y Enfermeras PEAC a las categorías de Médicos de Familia y Enfermeras en Equipos de Atención Primaria.

ACTA 16

22 de marzo 2007

En primer lugar, la Comisión Regional acuerda, en interpretación del punto 8.5.a del Pacto sobre Selección Temporal, que aquellos aspirantes que rechacen una mejora de empleo de corta a larga duración, deberán aparecer en el programa como no disponibles durante un período de un mes o hasta que acaben en contrato de corta duración en el que se encontraban (lo que antes ocurra)

- Asimismo, y conforme a la Sentencia 241/2006 del Tribunal Constitucional, la Comisión establece que se deben ofertar nombramientos a los integrantes de Bolsa en descanso maternal. Al ser causa justificada de renuncia, no serán penalizados en caso de rechazo. En el supuesto de aceptación de la oferta, queda a elección del trabajador la fecha de incorporación al puesto de trabajo (siempre dentro del período que legalmente le corresponda por maternidad)
- La Comisión adopta el acuerdo de que los trabajadores con un nombramiento a tiempo parcial derivado de las anteriores Bolsas podrán renunciar al mismo sin que por ello sean objeto de penalización. Esta misma medida se aplica a los nombramientos efectuados con la Bolsa actual 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.
- Por último, la Comisión acuerda, en relación al punto 8.8.2.1 del Pacto, considerar causa justificada de renuncia la enfermedad debidamente justificada que se produzca el mismo día o el día anterior a la oferta.

Informe sobre los escritos remitidos a la Comisión Regional de Contratación.

La Comisión estudia varios escritos remitidos tanto por las Comisiones de Gerencia como por las organizaciones sindicales, tomando los siguientes acuerdos en relación a los mismos:

- Se traslada a las Gerencias la conveniencia de comunicar a las respectivas Comisiones de Contratación de Gerencia el resultado de las resoluciones de los recursos de reposición contra los listados definitivos
- Planteada la cuestión de la valoración de 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 Real Decreto 521/1987 de 15 de abril, la Comisión Regional entiende que el artículo 7 del Pacto (que establece el baremo de valoración de méritos) se refiere a categorías profesionales estatutarias, no siendo este el caso de los referidos puestos directivos
- Analizado el estado de las actualizaciones, se acuerda destinar todos los recursos materiales y humanos necesarios para actualizar los listados publicados en la página web con periodicidad mensual una vez concluya el referido proceso de la actualización
- La Comisión Regional vuelve a reiterar la petición de propuestas para la contratación en período estival, de acuerdo a la Disposición Adicional del Pacto
- Se acuerda no modificar el sistema actual de movilidad interbolsas
- La Comisión Regional aclara, en relación al período de actualización, que tras el referido período se incorporan a la Bolsa no sólo las solicitudes de actualización, sino también las nuevas instancias que se hayan recogido desde la finalización del plazo para la constitución inicial de cada Bolsa
- Se estudia la petición efectuada por la Asociación Castellano-Manchega de Análisis Clínicos de creación de un nuevo puesto específico (Laboratorio de Urgencias), acordándose no modificar el número de puestos específicos
- La Comisión Regional recuerda que todos los nombramientos derivados de la Bolsa de Trabajo están afectados por la normativa general de incompatibilidades.

Por último, y como consideración general acerca de los escritos dirigidos por particulares, la Comisión Regional acuerda la remisión de los mismos a la Comisión de Gerencia correspondiente, solicitando en este sentido que se realice un esfuerzo para dirigir dichos escritos a los órganos competentes, característica que no ostenta en este caso la Comisión Regional