

Acuerdo promoción interna y mejora de empleo. Complejo Hospitalario Toledo

En Toledo, a 17 de junio de 1997 reunidos de una parte la Dirección del Complejo Hospitalario de Toledo, y de otra los sindicatos CC.OO., CSIF, SAE, SATSE y UGT del Área Sanitaria nº 1 del INSALUD de Toledo,

ACUERDAN:

A.- Regular el sistema de Promoción Profesional y Mejora de Empleo para el personal con plaza en propiedad del Complejo Hospitalario de Toledo.

B.- Constituir una Comisión de Seguimiento que se encargará de resolver las cuestiones que se planteen con relación a la Promoción Profesional y Mejora de Empleo reguladas en el presente acuerdo. Esta Comisión tendrá igual composición y funciones que las establecidas en el Acuerdo sobre Bolsa de Trabajo.

C.- Establecer las normas que regirán la promoción profesional y Mejora de Empleo, que se recogen en los siguientes puntos:

PUNTO 1.- ÁMBITO PROFESIONAL

La Promoción Profesional y Mejora de Empleo abarcará a todo el Complejo Hospitalario del INSALUD de Toledo, Atención Especializada, formada por los Centros:

- Hospital Nacional de Paraplégicos (Centro de Gasto 4509)
- Hospital Virgen de la Salud, Centro de Especialidades San Ildefonso y Hospital Virgen del Valle (Centro de Gasto 4501)

PUNTO 2.- REQUISITOS

- Ser personal de plantilla con plaza en propiedad dentro del mismo Centro de Gasto.
- Estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a la plaza que se va a desempeñar temporalmente.

Para seleccionar al personal de plantilla que acceda a esta situación se creará una Bolsa para cada categoría de las existentes de Personal Sanitario No Facultativo y Personal No Sanitario, cuyo funcionamiento se regula en el presente Acuerdo, con la particularidad de la mejora de empleo para las categorías de función administrativa que se regula de la siguiente manera:

1. Las Categorías de Función Administrativa son las siguientes:
 - Grupo Técnico
 - Grupo Gestión
 - Grupo Administrativo
 - Grupo Auxiliar

2. De todas las plazas existentes en las mencionadas categorías, quedan excluidas del presente acuerdo sobre Promoción Profesional y Mejora de Empleo, aquellas que van unidas a un puesto de trabajo cuya cobertura deba realizarse por el sistema de libre designación, es decir, los puestos que van a ser designados Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Jefe de Grupo o Jefe de Equipo por estar regulada su cobertura en la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 20 de febrero de 1990.

3. Los puestos de función administrativa que no van unidos a jefaturas, aunque son susceptibles de modificaciones futuras, en la actualidad son los siguientes:

	H. Virgen de la Salud	H. Nal. de Paraplégicos
Grupo Técnico	- 2 Control de Gestión - 1 Contabilidad - 1 Dirección de Gestión	
Grupo Gestión	- 1 Contabilidad - 1 Control Gestión - 1 Personal H.V.V. - 1 Suministros - 1 Gerencia	- 1 Hostelería
Grupo Advo.	- 1 Admisión Gral. - 1 Contabilidad - 1 Microbiología - 1 Farmacia - 3 Suministros - 1 Mantenimiento H.V.V.	- 2 Personal - 1 Mantenimiento - 1 Suministros
Grupo Auxiliar:	Todos los puestos de esta categoría excepto:	
	- 2 Jefes de Grupo en el Hospital Virgen de la Salud - 4 Jefes de Grupo en el Hospital Nal. de Paraplégicos - 2 Jefes de Equipo en el Hospital Nal. de Paraplégicos	

4. De cada uno de estos puestos se elaborará un perfil que deben cumplir los candidatos interesados en acceder a ellos.
5. Para cada una de estas categorías se creará una Bolsa con todas las personas interesadas en participar en su cobertura.
6. Cuando sea necesaria la cobertura de alguno de los puestos, se efectuará una convocatoria con el perfil del puesto.

Se constituirá una Tribunal con la presencia de un miembro de la Junta de Personal.

La plaza se adjudicará a la persona que posea las características del perfil elaborado para ese puesto y haya obtenido la mayor puntuación en la aplicación del baremo establecido en el Anexo I.

7. El perfil de cada uno de los puestos será el siguiente:

- Área de Personal
 - Si se requiere titulación media o superior, ésta debe ser preferentemente en Derecho, Psicología o Graduado Social
 - Conocimientos de normativa laboral y estatutaria
 - Conocimientos de Informática y manejo del Plan DIASS en el ámbito de Personal-Nóminas

- Área de Control de Gestión:
 - Estar en posesión de la titulación exigida, preferentemente en Económicas, Informática o Estadística
 - Conocimientos de Gestión Analítica

- Dirección de Gestión
 - Licenciatura en Derecho
 - Conocimientos de normativa sobre Contratación Pública

- Área de Contabilidad
 - Estar en posesión de la titulación exigida, preferentemente en Económicas
 - Conocimientos de Gestión-Facturación
 - Conocimientos del aplicativo de Gestión Económica del Plan DIASS

- Área de Suministros
 - Conocimientos de la Ley de Contratos del Estado y normas complementarias
 - Conocimientos de Informática y manejo del Plan DIASS en el ámbito de Suministros

- Gerencia
 - Titulación media o superior en el Área Jurídica
 - Conocimientos de Procedimiento Administrativo

- Mantenimiento
 - Conocimientos de Informática y manejo del Plan DIASS en el Área de Gestión de Almacenes y Mantenimiento

- Admisión
 - Conocimientos de sistemas de información del hospital (aplicativo Gestión-Informática de pacientes Plan DIASS)

- Microbiología
 - Conocimiento de aplicaciones informáticas de informes de laboratorio
- Farmacia
 - Conocimientos de facturación, control de stock y contabilidad informatizada

En las categorías que a continuación se relacionan será imprescindible la realización de una prueba de aptitud o entrevista de selección, previa a la designación de la Situación Especial en Activo, dicha prueba o entrevista será conocida y consensuada previamente por los representantes de los sindicatos firmantes del presente acuerdo, y se realizará en presencia de alguno de ellos. Al personal que hubiera trabajado en esa categoría en el Complejo Hospitalario se le excluirá de esta prueba.

PUNTO 3.- EFECTOS

El personal en Situación Especial en Activo conservará los derechos sobre la plaza de la que es titular, reservándosele dicha plaza y puesto de trabajo, y se le computará el tiempo de servicio a efectos de antigüedad. No obstante, a efectos de participación en Concuerto de Traslados Internos, el tiempo trabajado en Situación Especial en Activo, se computará en la categoría en la efectivamente se han prestado los servicios.

La duración y retribuciones se regularán por las normas establecidas al efecto.

PUNTO 4.- CONVOCATORIA DE PLAZAS

Las plazas vacantes en el ámbito de los Centros de Gasto del Complejo Hospitalario de Toledo, bien por no estar cubiertas por personal propietario, bien por ausencia del titular con derecho a reserva de plaza por un periodo superior a 6 meses, podrán ser desempeñadas temporalmente por personal titular de otra plaza en propiedad de distinta categoría.

- Plazas vacantes:
Se cubrirán 1/2 con personal inscrito en la Bolsa de Empleo y Promoción y 1/2 con personal de la Bolsa de Contratación, alternativamente uno de cada bolsa, respetando el orden de las mismas y el turno especificado por el solicitante, empezando por la de Promoción Profesional y Mejora de Empleo.
- Contratos temporales de duración previsible igual o superior a 6 meses:
Se ofertarán 1/2 de estos contratos para ser cubiertos con las Bolsa de Promoción Profesional y Mejora de Empleo y 1/2 se cubrirán con la Bolsa de Trabajo.
- Contratos temporales de duración inferior a 6 meses:
Podrán ser ofertados estos contratos cuando las necesidades del servicio y la experiencia en el servicio a cubrir del personal de la

bolsa aseguran una mejor cobertura del puesto, previo informe de Comisión de Seguimiento.

En aquellas categorías en las que no existe Bolsa de Contratación, si el porcentaje destinado a Promoción no pudiera cubrirse, se efectuaría una convocatoria pública en los Tablones de Anuncios de los hospitales del Complejo, informando de ello a la Junta de Personal y Comité de Empresa.

PUNTO 5.- ADMISIÓN DE SOLICITUDES, BAREMACIÓN Y RESOLUCIÓN

Las solicitudes, dirigidas al Gerente del Complejo Hospitalario, se presentarán en el Registro de Entrada, durante el mes de octubre.

Los requisitos para acceder a la bolsa y los méritos alegados deberán acreditarse en el momento de presentación de la instancia, siempre que no obren en el expediente personal.

Las solicitudes se baremarán según lo establecido en el Anexo I, otorgándose un número de orden a cada solicitante.

En la solicitud se hará constar si se solicita un turno específico.

Las listas así confeccionadas se publicarán en los Tablones de Anuncios, abriéndose un periodo de 10 días hábiles para posibles impugnaciones, que se presentarán en los registros del Complejo Hospitalario.

Una vez finalizado el plazo de impugnaciones, se procederá a su estudio y se publicarán las listas definitivas.

PUNTO 6.- RENUNCIAS

La renuncia a una designación de Situación Especial en Activo, sin causa justificada, ocasionará la expulsión de la bolsa durante 2 años.

PUNTO 7.- VIGENCIA

Este Acuerdo tendrá una vigencia de 1 año natural desde la fecha de la firma, siendo prorrogado tácitamente por otro año natural si no existe denuncia expresa de alguna de las partes con un plazo de 2 meses de antelación a la fecha de finalización.

MODIFICACIÓN

En Toledo, siendo las 10 horas del día 24 de noviembre de 1999, se reúnen las partes firmantes del Pacto de Promoción Profesional y Mejora de Empleo, del Complejo Hospitalario de Toledo, de fecha 17 de junio de 1997 con el fin de aprobar el nuevo baremo que se utilizará para valorar los méritos de los trabajadores inscritos en la Bolsa de Promoción Profesional.

El presente documento y su Anexo I, se incorporan al citado Pacto de Promoción Profesional y Mejora de Empleo, en sustitución del anterior baremo a partir del día de la fecha.

Director Gerente del CHT

CCOO

CEMSATSE

CSIF

UGT

SAE

ANEXO I

BAREMO

1.- Tiempo trabajado en el INSALUD con plaza en propiedad:

3'6 puntos/año 0'3 puntos/mes 0'01 puntos/día

2.- Tiempo trabajado en INSALUD en la categoría a que se accede:

3'6 puntos/año 0'3 puntos/mes 0'01 puntos/día

3.- Por cada curso o diploma de perfeccionamiento en relación con las plazas solicitadas:

Hasta 30 horas	0'1 puntos
De 30 a 60 horas	0'2 puntos
De 61 a 120 horas	0'3 puntos
De 121 a 200 horas	0'4 puntos
De 201 en adelante	0'5 puntos
Tope máximo	1'5 puntos