

BASES GENERALES PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO FUNDACIÓN ALCORCÓN DE 23 DE MAYO DE 2022

1. PREÁMBULO

Dentro de su ámbito de influencia, a la Dirección del Hospital Universitario Fundación Alcorcón (en adelante HUFA) le corresponde velar por el cumplimiento del derecho a la protección de la salud. Siendo esta premisa la que debe orientar los procesos de gestión de las bolsas de empleo temporal, con estas Bases se garantiza en todo momento, una respuesta eficaz a la demanda asistencial de los usuarios contando con procedimientos ágiles que permitan disponer de los recursos humanos necesarios con inmediatez y eficacia, cumpliendo con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

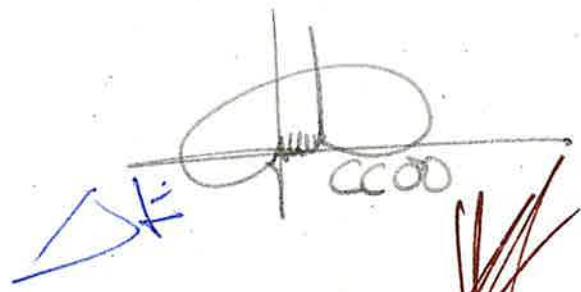
OBJETO

Estas bases tienen por objeto regular las bolsas de empleo temporal que se convocarán de forma progresiva en las categorías que se indican a continuación para el HUFA, regulando el procedimiento de selección de personal (criterios, baremos y funcionamiento) para la cobertura de plazas con carácter temporal de todas las categorías indicadas, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad.

Las categorías cuyas bolsas se convocarán conforme a las presentes bases son:

- Enfermera/o
- Enfermera/o especialista en Enfermería del Trabajo
- Enfermera/o especialista en Enfermería Geriátrica
- Enfermera/o especialista en Enfermería de Salud Mental
- Enfermera/o especialista en Enfermería Pediátrica
- Matrona
- Fisioterapeuta
- Trabajador social
- Terapeuta ocupacional
- Optometrista
- Podólogo
- Técnico Superior Administrativo
- Técnico Superior Mantenimiento
- Técnico Superior en Documentación Sanitaria
- Técnico Superior especialista en Diagnóstico por Imagen y Medicina Nuclear
- Técnico Superior especialista en Laboratorio


SIETES


CCOO


1


USDE


SATSG


CSIT-UP


MITS

Técnico Superior especialista en Anatomía Patológica
Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería
Técnico Auxiliar Administrativo
Técnico de Farmacia
Celador
Auxiliar de Servicios

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo previsto en estas Bases será de aplicación para el funcionamiento de las bolsas de empleo temporal del HUFA que se convocarán en las categorías referidas, así como en aquellas que se incluyan con posterioridad. A través de estas bolsas se efectuará la oferta de contratos temporales de personal laboral para prestar servicios en el HUFA.

VIGENCIA

Las bolsas de trabajo que se generen serán abiertas y permanentes, tanto para nuevas incorporaciones como para la aportación y actualización de méritos, si bien la actualización de las puntuaciones se producirá una vez al año.

Las bolsas de trabajo resultantes anularán las bolsas de trabajo anteriores que estuvieran en vigor de cada una de las categorías mencionadas, que permanecerán vigentes hasta el momento de la publicación de los primeros listados definitivos resultantes de las convocatorias derivadas de estas Bases.

La presentación de solicitudes es voluntaria. Aquellos interesados que a la fecha de publicación de la convocatoria correspondiente sean trabajadores temporales del HUFA, deberán participar necesariamente en las convocatorias derivadas de estas Bases para poder optar a futuras contrataciones al igual que el resto de candidatos. De la misma manera, aquellos candidatos de las bolsas vigentes en el HUFA con anterioridad a la publicación de las convocatorias derivadas de estas Bases, deberán participar por los mismos motivos.

3. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA BOLSA DE EMPLEO

PROCEDIMIENTO PRIMERA BAREMACIÓN

Se producirá primera baremación de las bolsas con los méritos presentados junto con la solicitud de participación. La convocatoria indicará la fecha tope o de corte de los méritos a tener en cuenta para esa primera baremación. La baremación se efectuará conforme a los baremos recogidos en las presentes bases como Anexos, en función del grupo profesional sanitario o no sanitario.

PROCEDIMIENTO NUEVAS INCLUSIONES Y ACTUALIZACIÓN DE MÉRITOS

Con posterioridad a esta primera baremación, al tratarse de una bolsa abierta y permanente, las solicitudes y los documentos acreditativos de los méritos (tanto para

SIETESS

2

USNE

SATSE

CSIT-UP

SMYTR

nuevas inclusiones como para actualización de méritos) podrán presentarse en cualquier momento, si bien solo serán baremados una vez al año, estableciéndose en la convocatoria correspondiente la fecha de actualización de méritos, así como la fecha de corte para la baremación de méritos en las actualizaciones.

En el momento de actualización existirán, por tanto, dos tipos de formato de Solicitud/ Autobaremo, uno de ellos para aspirar como candidato a la nueva bolsa y otro para actualizar datos.

Si un candidato no actualiza sus datos en este periodo aparecerá con la misma puntuación. Los trabajadores con contratos temporales en el HUFA deberán igualmente actualizar sus méritos en la misma fecha.

La nueva baremación tendrá efectos desde el día siguiente a la publicación de los listados definitivos.

Las nuevas incorporaciones aparecerán en las bolsas, sin puntuación, hasta que se realice la valoración de los méritos, pudiendo ser llamados para cubrir las necesidades en función de la situación de disponibilidad de los candidatos precedentes por orden de puntuación en las mismas. La ordenación de estos candidatos será por fecha de presentación de solicitud, y en caso de coincidir varios candidatos en una misma fecha, se acudirá a la letra resultante del sorteo público establecido para la determinación del orden de actuaciones de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso para la última Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid.

Las actualizaciones en la baremación se realizarán conforme a los baremos recogidos como Anexos a las presentes bases.

3.1 PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

La solicitud para participar se ajustará al modelo electrónico de solicitud diseñado para cada categoría y currículo autobaremo calificando los méritos profesionales obtenidos hasta la fecha de publicación de la convocatoria correspondiente.

El plazo para la presentación de solicitudes para participar en las bolsas será de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria correspondiente en la página web corporativa del HUFA. La no presentación de la solicitud en tiempo y forma determinará la exclusión del aspirante.

Los datos personales, domicilio, dirección de correo electrónico, así como cualquier otro declarado por el participante en su solicitud, serán considerados como los únicos válidos a efectos de las notificaciones que, en su caso, hubieran de practicarse, siendo responsabilidad de aquel la veracidad de los mismos, así como la correspondiente comunicación al órgano convocante de cualquier cambio en los datos inicialmente consignados.


3.2 REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

3 


USRE


SAISE


SIETESS
CSIT.UR


SIVATS

- a) Tener cumplidos los dieciséis años de edad y no exceder de la edad de jubilación forzosa legalmente establecida, en el día en que termine el plazo de presentación de solicitudes.
- b) Tener nacionalidad española o cualquier otra a la que las normas del Estado atribuyan iguales derechos a efectos laborales en la Administración Pública.
- c) Estar en posesión de la titulación académica exigida para la categoría y/o especialidad profesional en la que participe o estar en condiciones de obtenerla, habiendo terminado la formación exigida para su obtención dentro del plazo de presentación de solicitudes. En el caso de titulaciones extranjeras se deberá estar en posesión de, o en condiciones de obtener, la credencial que acredite su homologación y/o reconocimiento por el departamento ministerial competente, dentro del plazo de presentación de instancias.
- d) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente contrato.
- e) No haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquier Servicio de Salud o Administración Pública, de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, 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, ni en inhabilitación absoluta o especial firme para empleo o cargo público por resolución judicial. En el caso de las personas nacionales de los otros Estados referidos en el apartado b) de estas bases, no encontrarse inhabilitados o en situación equivalente, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos, ni haber sido separado por sanción disciplinaria, de alguna de sus Administraciones o Servicios Públicos, en los seis años anteriores a la convocatoria.
- f) De conformidad con el artículo 13, párrafo 5, de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, es requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos.
- g) Quienes concurren por el cupo de reserva para personas con discapacidad, deberán tener reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, con efectos del último día del plazo de presentación de solicitudes.

Los requisitos establecidos en esta base deberán poseerse el último día del plazo de presentación de solicitudes, y mantenerse durante todo el proceso.

3.3 DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR OBLIGATORIAMENTE CON LAS SOLICITUDES

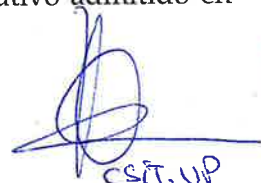
1. Solicitud/ Autobaremo electrónica por cada categoría a la que opte, de acuerdo con el modelo publicado. Anexo I
2. Fotocopia titulación oficial académica requerida para la categoría a la que opta. Anexo II
3. Fotocopia NIF, NIE, Pasaporte u otro documento oficial identificativo admitido en derecho.



USAE



SATSE



CSIT-UP



AMPS

4. Certificado de vida laboral expedido por la Tesorería de la Seguridad Social actualizado en el plazo disponible para la presentación de solicitudes.

5. Certificados de servicios prestados de cada empresa u organismo donde conste la categoría y el porcentaje de jornada.

Los solicitantes que quieran optar a contratos con los diferentes perfiles establecidos para los contratos de corta duración, deberán aportar certificados de servicios prestados de cada empresa u organismo donde consten expresamente los tiempos de permanencia en cada unidad y la categoría en cada uno de los servicios trabajados. En defecto de esta información, no se podrá optar a los contratos de corta duración referidos.

En defecto de certificados de servicios prestados serán suficiente los contratos de trabajo, siempre y cuando en estos se especifique la categoría profesional y el servicio prestado y vayan acompañados del certificado de vida laboral indicado en el punto 5.

No será necesario acreditar los periodos de tiempo trabajados en el HUFA, ya que se baremarán de oficio por el hospital.

6. Diplomas o certificados acreditativos de los cursos, donde constará el número de horas o créditos. No se valorará ninguno donde no consten horas o créditos.

7. Publicaciones, trabajos de investigación, comunicaciones, libros etc. en la que figure el nombre, el título y los autores.

Respecto de los trabajos publicados en revistas, será necesario presentar copia de las hojas en las que conste el nombre de la revista, el título del trabajo, su autor, fecha de publicación, editorial o institución que lo publica, el depósito legal de la revista y/o el ISSN. En cuanto a los libros y capítulos de libros, la documentación a presentar se limitará a las hojas en las que conste el título del libro, el título del capítulo, el autor, el depósito legal del libro y/o el ISBN, la fecha de publicación y la editorial o institución que lo publica.

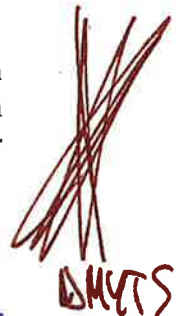
En el caso de documentos en formato electrónico, para ser valorados, deberán ir acompañados por un informe en el cual el organismo emisor certifique en qué base de datos bibliográficos aparece la publicación. En este documento se indicará además el título de la publicación, autor/es y fecha de la publicación.

8. En relación a los méritos como docente, en su caso, deberá aportarse certificado en el que conste el tipo de formación impartida, así como las horas dedicadas a la misma.

9. Las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento deberán presentar tarjeta identificativa de la discapacidad expedida por el órgano competente y en vigor a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, o certificado actualizado acreditativo del grado de discapacidad, expedido por la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid, el Instituto de mayores y servicios social u otro órgano competente para expedir dichas certificaciones. Así mismo, deberán aportar Informe Técnico expedido por el Centro Base correspondiente en el que debe de constar la compatibilidad para el desempeño de las funciones propias de la categoría solicitado.

La no presentación de los documentos exigidos en los puntos 1, 2 y 3, será causa de exclusión. No se valorará ningún aspecto de los recogidos en el resto de apartados que no se acredite documentalmente, con la excepción de lo referido a los servicios prestados en el HUFA.

Quando el idioma original de las certificaciones, acreditaciones o cualquier otra documentación constitutiva de mérito sea distinto al castellano, el concursante deberá presentar, junto al documento, traducción literal del contenido del mismo realizada por



traductor jurado. Si no fuese así no podrá ser valorado.

La falsedad o falta de veracidad en los méritos aportados supondrá la exclusión total y definitiva en la bolsa de empleo temporal correspondiente en la que se encuentre inscrito el interesado.

3.4 ORDENACIÓN DE LA BOLSA

Finalizado el plazo de presentación de méritos y mediante Resolución de Dirección Gerencia del HUFA, se hará pública en la página web www.hospitalfundacionalcorcon.org la lista provisional de aspirantes admitidos con puntuación y excluidos, con indicación de la causa de exclusión.

Los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución en la página web mencionada para formular reclamaciones contra los listados provisionales, así como para subsanar los posibles defectos de su solicitud.

Transcurrido dicho plazo de diez días hábiles, una vez revisadas las reclamaciones se procederá a la publicación, por el sistema señalado anteriormente, de la relación definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos.

Contra la Resolución por la que se apruebe la relación definitiva podrán los interesados interponer recurso de reposición ante la persona titular de la Dirección Gerencia del HUFA, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que se hagan públicos en la página web www.hospitalfundacionalcorcon.org

4. FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS

4.1 PERFILES Y CONTRATOS

Con carácter excepcional para contratos que, por su corta duración prevista, inferiores o iguales a 150 días, no permitan la adquisición de la formación práctica necesaria para el correcto desempeño del puesto se requerirá experiencia mínima de al menos seis meses en servicios o unidades en los últimos tres años.

Esta circunstancia se denominará perfil para esa unidad específica, y serán:

Enfermeras de servicios:

Bloque Quirúrgico

Críticos/REA

Urgencias

Diálisis

Onco-Hematología

Hospital de Día Médico Quirúrgico

Fisioterapeutas

Rehabilitación Cardíaca

SIETES

USSE

SATSE

CSIT-UP

SMUTS

Suelo Pélvico

Técnicos de Cuidados Auxiliares de Enfermería:

Bloque Quirúrgico

Críticos/REA

Urgencias

Pediatría y Neonatología

Diálisis

Psiquiatría

Hospital de Día Médico Quirúrgico

Paritorio

Técnicos Superiores Administrativos:

Económico- Financiero

Recursos Humanos

Secretarías

Admisión de Urgencias

Técnicos superiores especialistas en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear:

Medicina nuclear

Resonancia magnética

Mamografía

Técnicos superiores especialistas de Laboratorio:

Hematología/Bioquímica

Banco de sangre

Microbiología

Técnicos superiores especialistas en Anatomía Patológica

Citotécnicos

Técnicos Auxiliares Administrativos

Recepción

Admisión

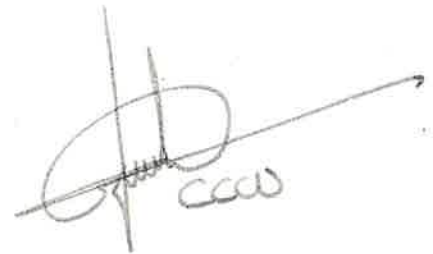
Celadores:

Bloque quirúrgico

Psiquiatría

Cuidados Críticos-Reanimación


SIETESS


CCO

Son contratos de corta duración para estos perfiles las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal/ accidente de trabajo
- Contratos por circunstancias de la producción inferiores o iguales a 150 días

7




USDE


SAFSE


CSTT-GP


SMYTS

- Excedencias con fechas cerradas inferiores o iguales a 150 días
- Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada con fechas cerradas inferiores o iguales a 150 días
- Permisos sin sueldo.
- Permiso por paternidad.

Con el fin de garantizar la mejor calidad asistencial al paciente, en las situaciones de I.T., agotamiento de I.T. por resolución / revisión y variaciones de porcentaje de reducción de jornada, independientemente de su duración, se intentará favorecer la continuidad del trabajador siempre y cuando, el lapso de tiempo entre contrataciones (por el mismo motivo), no sea superior a un mes y el titular sea el mismo.

Los contratos de larga duración facilitan la adquisición de habilidades prácticas para el desempeño del puesto. Se seleccionarán los candidatos en función de su posición y orden de puntuación en la bolsa general.

Se incluye como contratos de larga duración las siguientes situaciones:

- Contratos para la cobertura de plazas vacantes estructurales.
- Sustituciones con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración prevista superior a 150 días (promoción, excedencia, liberados sindicales de larga duración, reducción de jornada, etc.).
- Bajas maternales (incluye la acumulación máxima de: riesgo durante el embarazo, semana 37 de embarazo, maternidad, 10 días de permiso adicional, lactancia acumulada y de vacaciones en su caso).

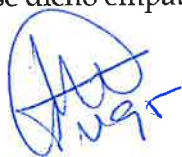
Estos contratos superiores a 150 días (según bases de Promoción interna del HUFA) se ofertarán alternando bolsa de Promoción con bolsa de Empleo, con excepción de las bajas maternales (riesgo durante el embarazo, semana 37 de embarazo, maternidad, 10 días de permiso adicional, lactancia acumulada y de vacaciones, en su caso, del mismo titular) y las reducciones de jornada que solo se ofertarán a bolsa de empleo.

Los contratos de relevo para la sustitución de jubilaciones parciales se ofertarán como contratos de larga duración a aquellos candidatos que hayan marcado en la Solicitud/ Autobaremo que desean trabajar a tiempo parcial. En caso de agotamiento de este listado se podrá ofertar el contrato a los candidatos que hayan marcado que desean trabajar en ambas modalidades (parcial y completo).

4.2 ORDEN DE PUNTUACIÓN

El orden de puntuación en la bolsa a efectos de cubrir un puesto de trabajo vendrá determinado por la calificación final de los candidatos, que será igual a la suma de las puntuaciones obtenidas por la experiencia profesional, formación, docencia, investigación y otras actividades, en función del baremo aplicable a cada categoría

En los supuestos de empate, el orden vendrá determinado por la mayor puntuación en el bloque de experiencia profesional; de persistir el empate, por la mayor puntuación obtenida en el apartado a) del bloque de experiencia profesional. Si aun así se mantuviese dicho empate, se dirimirá atendiendo al orden alfabético, conforme a la letra



SATSE



CSIT.UP



CSIT.UP

que resulte del sorteo público establecido para la determinación del orden de actuaciones de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso para la última Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid. La ordenación de los listados por el cambio de la letra del sorteo de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo con la publicación del listado definitivo de cada año.

Los contratos se ofrecerán por riguroso orden de puntuación en las ofertas de trabajo para contratos de duración superior a 15 días de los cuales no deriven prórrogas. En los casos en los que la duración previsible del contrato sea inferior a 15 días, será propuesto un candidato entre los profesionales incluidos en la bolsa, siempre y cuando la urgencia de la cobertura no permita seguir el orden de puntuación.

4.3 CUPO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se reserva un cupo del 7% 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. En el momento de la incorporación, la compatibilidad para el desempeño de las funciones del puesto ofertado se ratificará por el Servicio de Salud Laboral del Hospital Universitario Fundación Alcorcón, quedando vinculada la firma del contrato a la misma.

4.4 TIEMPO DE TRABAJO

Los aspirantes podrán optar por cubrir un puesto de trabajo temporal bien en la modalidad de tiempo total o de tiempo parcial o en ambos a la vez. La opción se elegirá en el modelo de solicitud y podrá ser modificada transcurridos 6 meses desde su presentación y/ o transcurrido 6 meses desde la última modificación.

4.5 LLAMAMIENTO EN LA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL

La oferta de empleo se realizará mediante llamada telefónica a la persona candidata conforme a los datos consignados en la solicitud. Se realizarán dos avisos en distintas horas del mismo día al teléfono indicado en su solicitud, dejando constancia en la aplicación informática de la fecha, hora y persona que ha realizado la misma. En los contratos interinos o de larga duración especificados en el apartado 4.1, en el caso de no haber podido contactar mediante llamada telefónica, se enviará correo electrónico a la dirección facilitada por el candidato, debiendo quedar acreditado el envío de dicha oferta. Transcurridas 24 horas sin que exista contestación a la oferta se entenderá como una renuncia tácita. Intentada sin efecto la notificación de la oferta, rechazada o no contestada la misma, se procederá al llamamiento del siguiente candidato incluido en la bolsa. Se considerará el único medio válido a efectos de llamamientos y notificaciones el señalado por el interesado en la solicitud, siendo responsabilidad exclusiva del solicitante los errores en la consignación de los mismos, así como la comunicación al HUFA de cualquier cambio que se produzca en dichos datos, que podrá ser realizado en cualquier momento, y será efectivo a partir del día siguiente hábil a la recepción de la notificación en el HUFA.

4.6 PERIODO DE PRUEBA



USDE



SANSE




CSIF-OP



JMYIS



SIETESS



CCO

El personal temporal estará sujeto a un período de prueba en los términos recogidos en el artículo 28 del convenio colectivo. Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior contrato para la realización de funciones de las mismas características en el HUFA en el año anterior a la expedición del nuevo contrato.

4.7 LLAMAMIENTO POR MEJORA DE CONTRATO

La oferta de un contrato interino por plaza vacante será considerada una mejora de contrato, para todos los trabajadores con contrato vigente en el momento de producirse la vacante a cubrir, que hayan indicado jornada a tiempo completo o ambas (completo y parcial), a excepción del contrato de relevo.

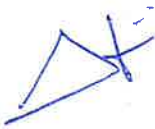
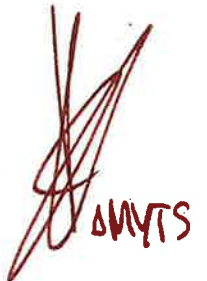
Se considerará mejora la oferta de un contrato para la cobertura de sustituciones con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración superior a 180 días (promoción, excedencia, liberados sindicales de larga duración, reducción de jornada, etc.), así como los contratos motivados por bajas maternales (incluye la acumulación máxima de: riesgo durante el embarazo, semana 37 de embarazo, maternidad, 10 días de permiso adicional, lactancia acumulada y de vacaciones en su caso). Esta oferta se establecerá por orden de puntuación, independientemente de que el trabajador tenga suscrito contrato de cualquier otra modalidad distinta a la prevista en este apartado, a excepción de los contratos interinos por plaza vacante.

No obstante, durante la tramitación administrativa del contrato de interinidad, y en tanto se recibe la autorización de la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, se efectuará al trabajador que le corresponda por puntuación el contrato interino, un contrato por circunstancias de la producción, cesando en el caso de estar activo, en el momento en el que se pueda formalizar con este candidato el contrato de interinidad.

A los trabajadores con un contrato por reducción de jornada se les podrá mejorar, ampliando con la cobertura de otra reducción de jornada, siempre que la suma de las coberturas no sea superior al 100%. Siempre que sea viable y por orden de puntuación para contratos por perfil, tendrán preferencia quienes trabajen en la misma Unidad. En caso de no existir reducciones de jornada en esa Unidad, se ofertará a los trabajadores con reducción en otra Unidad y con el perfil necesario.

Los candidatos que hubieran suscrito un contrato a tiempo parcial, podrán solicitar quedar en situación de disponibilidad para la oferta de contratos a tiempo completo una vez que hayan cumplido tres meses de prestación de servicios al amparo de dicho contrato. En este supuesto, podrán renunciar a la oferta de mejora a tiempo completo si el contrato que se oferta es inferior a 15 días de duración. En el caso de que el candidato renuncie a cualquier otro tipo de contrato, se le penalizará un año para nuevas ofertas de mejora a tiempo completo, en los términos previstos en el apartado penalizaciones siempre y cuando no finalice antes su contrato a tiempo parcial, en cuyo caso pasará a la situación de disponible.

El contrato de relevo no será objeto de mejora.



4.7. EXCLUSIÓN TEMPORAL VOLUNTARIA

Las personas incluidas en las bolsas de empleo podrán solicitar voluntariamente y sin justificación su exclusión temporal de una determinada bolsa por período no inferior a un mes. La solicitud de exclusión temporal no se podrá realizar ni se autorizará para los períodos vacacionales (Semana Santa, Navidad y época estival). Salvo exclusiones de más de seis meses consecutivos, no se autorizarán exclusiones en bolsa, en las que se encuentren incluidos algunos de los siguientes periodos: meses de junio a septiembre ambos incluidos, mes de diciembre, mes de enero y el mes en el que coincida la semana santa. Asimismo, no se autorizarán exclusiones voluntarias en situaciones declaradas de crisis sanitaria. No se podrá solicitar la exclusión cuando se haya producido una oferta de trabajo.

La solicitud de exclusión deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 10 días hábiles a la fecha de efectos y, solicitar por escrito su inclusión de nuevo en la bolsa con una antelación mínima de 10 días hábiles. La exclusión deberá indicar, fecha de inicio y de fin, siendo esta última ampliable dentro del mencionado plazo de 10 días. No se podrá realizar ninguna oferta de trabajo a los candidatos a los que se les haya concedido este tipo de exclusión.

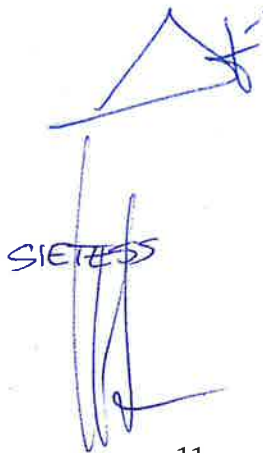
4.8. OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LAS BOLSAS

Se reservará un 20% de las contrataciones de verano para los alumnos que hayan realizado prácticas en el HUFA en la última promoción. Una vez hayan realizado todos los trámites para la obtención del Título Oficial se les incluirá de oficio, si así lo indican expresamente, en la Bolsa correspondiente. La calificación se efectuará en la siguiente actualización de bolsa.

4.9. RENUNCIAS DE EMPLEO

Serán causas justificadas de renuncia a una oferta de empleo temporal, y por tanto no penalizan, las siguientes:

- Estar en periodo de descanso maternal o de adopción o permiso por paternidad, acreditado por certificado de nacimiento o libro de familia. Se incluye el tratamiento de fertilidad debidamente acreditado.
- Estar en situación de enfermedad o accidente, acreditado por certificado médico.
- Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, según los plazos establecidos en el Texto consolidado y actualizado del Pacto del 30 de noviembre de 2021 que sustituye al acordado en la Mesa Sectorial de Sanidad el 10 de diciembre de 2015, sobre vacaciones permisos y licencias del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias, acreditado por certificado médico o certificado de defunción.
- Estar trabajando con contrato en otra institución a la fecha de la contratación, debiendo aportar copia del mismo, así como del cese en el momento de su extinción.
- Estar realizando estudios reglados o cursos de perfeccionamiento en centros dependientes de alguna Administración Pública, acreditado por certificado oficial, que sean incompatibles con la prestación de servicios en el contrato que se oferta.
- Estar cooperando en emergencias humanitarias promovidas tanto por


SIETESS

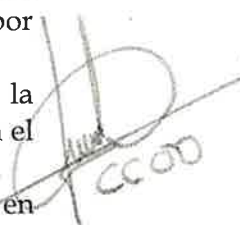



USAE


SATSE


CSIT.GP


SMATS


CC 00

Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales avalados por la AECID.

- g. Cuidado de hijos hasta tres años de edad. El trabajador deberá comunicar la no disponibilidad por este motivo, con carácter previo al llamamiento.
- h. Cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. El trabajador deberá comunicar la no disponibilidad por este motivo, con carácter previo al llamamiento.
- i. Ser víctima de violencia de género: se deberá acreditar según el artículo 31 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

En cualquier caso, las situaciones justificadas de renuncia tendrán que acreditarse documentalmente, no penalizando al solicitante y quedando no disponible en la bolsa hasta que finalice la situación que motivó la renuncia. No obstante, sí estará disponible para las ofertas de mejora de empleo relativas a la oferta de un contrato interino por plaza vacante.

La documentación necesaria para acreditar la justificación de la renuncia a la oferta de un contrato, deberá presentarse en el plazo 15 días hábiles siguientes a la oferta. La falta de presentación de dicha documentación en el plazo establecido, significará la no justificación de la renuncia y, por lo tanto, la penalización que lleva asociada una renuncia injustificada.

La renuncia a una oferta de un contrato de trabajo para incorporarse con menos de 24 horas de antelación, no conllevará penalización si se justifica documentalmente la imposibilidad de incorporación. En este caso, la documentación necesaria para la justificación de la renuncia deberá presentarse en el plazo de 48 horas hábiles siguientes a la oferta.

Los interesados deberán de comunicar de nuevo su disponibilidad en el correo electrónico bolsa2022.hufa@salud.madrid.org

4.10 PENALIZACIONES

Serán causas de penalización las siguientes situaciones de renuncia a ofertas de contratos:

- 1. Penalización en bolsa durante el periodo de un año:
 - a. Rechazar una oferta de trabajo sin encontrarse en alguna de las situaciones establecidas en el apartado anterior de causas justificadas de renuncia.
 - b. Rechazar una oferta de mejora de empleo para un contrato interino por plaza vacante. En este caso el trabajador seguirá con su contrato actual y será penalizado durante un año a partir de la fecha de finalización de este. Transcurrido dicho período el candidato volverá a la situación de disponible con la puntuación que le correspondiera. No se aplicará esta penalización si el trabajador se encontrara vinculado con el HUFA mediante contrato de sustitución de promoción interna temporal, de



sustitución de dispensa sindical, de sustitución de excedencia con reserva de plaza. En este caso no se le volverá a ofertar un contrato interino por vacante mientras el contrato permanezca en vigor.

- c. No presentarse en la fecha indicada para la firma del contrato o no incorporarse al puesto de trabajo, salvo causa de fuerza mayor que será así apreciada por la Dirección.
- d. Renunciar a un contrato durante el periodo de vigencia, salvo que sea para formalizar un contrato en una categoría superior o por causa de fuerza mayor que será valorado por la Dirección.
- e. Ser objeto de informe desfavorable de actitud, conocimiento, aptitud o competencia por parte de la Dirección correspondiente. En este caso, previamente a la decisión de penalización, por parte de la Dirección Gerencia y de la Dirección correspondiente, se informará a la Mesa de Selección, de los motivos que han llevado a esa decisión de exclusión, dando un plazo de audiencia a la representación social de la Mesa de Selección. Posteriormente, la Dirección Gerencia adoptará la decisión de penalización, en su caso, e informará al trabajador.

La penalización consistirá en pasar a ocupar el último lugar en la bolsa de empleo temporal, situación que se mantendrá a lo largo de un año. Transcurrido dicho periodo, el candidato volverá a ocupar el orden que le corresponda según su puntuación.

En el caso del apartado e. la penalización consistirá en la exclusión de la bolsa de empleo durante de 1 año, pasado el cual tendrá necesariamente que volver a solicitar su inclusión en la misma

2. Penalización en bolsa durante el periodo de seis meses:

- a. La renuncia a una de las parcialidades, a excepción de las situaciones que surjan por incompatibilidad de turnos en la unidad ajenos a dicho trabajador y/o por horarios difícilmente compaginables entre dichas parcialidades y que el propio trabajador en la jornada laboral diaria pueda compatibilizar

La penalización consistirá en pasar a ocupar el último lugar en la bolsa de empleo temporal, situación que se mantendrá a lo largo de seis meses. Transcurrido dicho periodo, el candidato volverá a ocupar el orden que le corresponda según su puntuación.

3. Otras penalizaciones:

- a. No superar el periodo de prueba. El trabajador será excluido de la bolsa de empleo, situación que se mantendrá a lo largo de un año y posteriormente deberá solicitar de nuevo la inclusión en bolsa.
- b. Si un candidato en el plazo de cuatro meses y tras realizar varias llamadas de oferta de contratos, no contacta con la Unidad de Contratación, se interpretará como una renuncia tácita a su permanencia en la Bolsa. En caso de estar interesado en permanecer en la misma, deberá de manifestarlo expresamente mediante la presentación de solicitud de inclusión en la bolsa y será activado en la siguiente actualización.
- c. La falsedad o falta de veracidad en los méritos aportados, supondrá la exclusión total en la Bolsa de trabajo durante la vigencia de la misma.

4. En caso de proceder cualquiera de las penalizaciones previstas en los apartados 1, 2 y 3 de esta base 4.10, se deberá comunicar al interesado, dejando constancia



USDE



SATSE



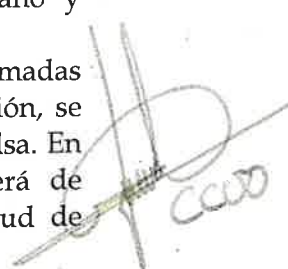
RES. 01



SMYTS



SIETESS



CCOO

de la misma mediante la correspondiente notificación.

5. DEROGACIÓN

La entrada en vigor de las bolsas que se convoquen conforme a las presentes bases, deroga las bolsas de empleo temporal existentes para las mismas categorías en el HUFA.

En caso de existir bolsa previa en las categorías correspondientes según convocatorias establecidas a tal efecto, estas bolsas previas dejarán de tener efecto una vez publicados los listados definitivos para esas categorías, conforme a lo indicado en la base segunda.

6. ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor de las presentes bases será a partir del día siguiente al de su publicación en las páginas web corporativas del HUFA sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2 de este documento.

7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

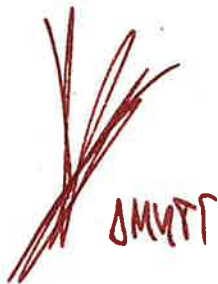
Se constituirá una comisión de seguimiento compuesta por la Dirección y los representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo para la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

8. BAREMOS DE MÉRITOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Se adjuntan como Anexos a estas Bases Generales los baremos de méritos por grupo profesional, diferenciando entre Sanitario y No Sanitario.

Por la Representación Social

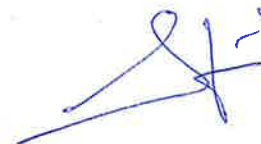
Por la Dirección



OMUTS



SATSE



UBAE



UGT



SIETES



CSIT.UR