

Bolsa para contratación temporal de Enfermero/a de Atención Primaria, Atención Especializada y SUMMA 112

Funcionamiento de las bolsas

1. Las bolsas de empleo temporales estarán permanentemente abiertas tanto para nuevas inclusiones como para la aportación de méritos.
2. La gestión de las bolsas es centralizada, siendo descentralizada la gestión de los llamamientos para la cobertura temporal de las plazas. La gestión centralizada de las bolsas corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, y la gestión de los llamamientos está encomendada a cada uno de los centros sanitarios adscritos al Servicio Madrileño de Salud.
3. La baremación de los méritos se llevará a cabo a lo largo del último trimestre de cada año.
4. La fecha tope a tener en cuenta para la baremación de méritos será el 30 de septiembre de cada año.
5. Las solicitudes de baremación de méritos se presentarán hasta el 15 de octubre de cada año.
6. Los efectos de la nueva baremación serán del mes de enero del año siguiente.
7. El orden de puntuación en las bolsas 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.
8. Los nombramientos y contratos se ofrecerán por riguroso orden de puntuación en las ofertas de trabajo de duración igual o superior a 15 días. Los nombramientos y contratos inferiores a 15 días serán propuestos por la Dirección correspondiente del centro de gestión, entre los profesionales incluidos en la bolsa.
9. Mejora de empleo: la oferta de un nombramiento o contrato interino por plaza vacante se establecerá por orden de puntuación, independientemente de que el trabajador tenga suscrito contrato o nombramiento de cualquier otra modalidad distinta al nombramiento o contrato interino y contrato de relevo.

La oferta de un nombramiento o contrato por un período igual o superior a 6 meses se establecerá por orden de puntuación, independientemente de que el trabajador tenga suscrito contrato o nombramiento de cualquier otra modalidad distinta al nombramiento o contrato interino, nombramiento o contrato igual o superior a 6 meses y contrato de relevo.
10. Los candidatos que hubieran suscrito un contrato/nombramiento a tiempo parcial, con excepción del contrato de relevo, podrán solicitar, en cualquier momento,

quedar en situación de disponibilidad para la oferta de contratos/nombramientos a tiempo completo una vez que hayan cumplido tres meses de prestación de servicios al amparo de dicho contrato/nombramiento.

En este supuesto, podrán renunciar a la oferta de mejora a tiempo completo si el contrato/nombramiento que se oferta es inferior a 15 días de duración. En el caso de que el candidato renuncie a cualquier otro tipo de contrato/ nombramiento, se le penalizará un año para nuevas ofertas de mejora a tiempo completo, en los términos que se indican en el apartado 9 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de febrero de 2016, siempre y cuando no finalice antes su contrato/ nombramiento a tiempo parcial, en cuyo caso pasará a la situación de disponible.

11. El personal temporal estará sujeto a un periodo de prueba en los términos recogidos en el artículo 33.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud o en el artículo 20 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, según corresponda.
12. Llamamientos: la notificación al candidato de la oferta de empleo se realizará mediante llamada telefónica conforme a los datos consignados en la solicitud. Los medios variarán según se trate de una oferta de larga o corta duración. La notificación de las ofertas de corta duración se realizará mediante llamada telefónica. La notificación de las ofertas de larga duración se realizará a través de cualquier medio que garantice la recepción de dicha notificación
13. Penalizaciones: La penalización consistirá en pasar a ocupar el último lugar en la bolsa de empleo temporal correspondiente, 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 de proceder a una penalización se comunicará al interesado.

Serán causas de penalización:

- Rechazar una oferta de trabajo sin encontrarse en alguna de las situaciones establecidas en el apartado séptimo.
- No presentarse en la fecha indicada para la firma del contrato o nombramiento o no incorporarse al puesto de trabajo, salvo causa de fuerza mayor que será así apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- No superar el periodo de prueba.
- Renunciar a un contrato o nombramiento durante el período de su vigencia, salvo que sea para formalizar nombramiento o contrato en una categoría superior, así como causa de fuerza mayor que será así apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- Ser objeto de informe desfavorable de actitud, conocimiento, aptitud o competencia por parte de la Dirección correspondiente, incluyendo propuesta de penalización por parte de la Gerencia del centro donde presta servicios el trabajador.

14. Serán causas justificadas de renuncia a una oferta y, por tanto, no se penalizará al solicitante, quedando no disponible en la bolsa hasta que finalice la situación que motivó el rechazo de la oferta, las siguientes:

- Estar en el periodo de descanso maternal o de adopción o permiso por paternidad.
- Estar en situación de incapacidad laboral tanto por contingencias comunes como profesionales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, según los plazos de la normativa vigente o, en su defecto, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Encontrarse trabajando mediante contrato o nombramiento en el momento de la notificación, siempre y cuando no pueda el interesado incorporarse al inicio del nuevo contrato; en este caso se deberá aportar copia del mismo y de la extinción.
- Estar realizando estudios reglados, o cursos de perfeccionamiento en centros dependientes de alguna Administración Pública, acreditado por Certificado Oficial.
- Estar cooperando en emergencias humanitarias promovidas tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales avalados por la AECID.
- Cuidado de hijos de edad inferior a tres años. El trabajador deberá solicitar previamente a un llamamiento no estar disponible por este motivo.
- 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 solicitar previamente a un llamamiento no estar disponible por este motivo, conforme a los plazos establecidos en el EBEP.
- Ser víctima de violencia de género, según plazos establecidos en el EBEP.

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.

La falsedad o falta de veracidad en los méritos aportados supondrá la exclusión total y definitiva en las bolsas de empleo temporales durante la vigencia de las mismas.