

Consorci Hospital General Universitari de València

RESOLUCIÓ de 29 d'octubre de 2021, de la Direcció Gerència del Consorci Hospital General Universitari de València (CHGUV), d'aprovació de les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació. [2021/11056]

La normativa reguladora per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació en el CHGUV, es va aprovar per Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent, i en la seua disposició addicional única, preveia una vigència de 4 anys per a aquesta, en què assenyalava que la seua modificació seguiria el procediment de negociació per a arribar a acords, qüestió aquesta que s'ha anat vertebrant en la Comissió de Seguiment de la Contractació, la qual ha anat adaptant determinades situacions en matèria de contractació a cada moment, per la qual cosa és necessari compilar una nova normativa a través de la negociació que done resposta a la realitat i normativa actuals, per a garantir, com a administració pública, els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis que d'acord amb el que s'estableix en l'article 55, del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, han de regir el dret de tots els ciutadans per a accedir a l'ocupació pública.

Finalitzat el seu termini de vigència i atés el mandat de l'article 14 del V Conveni col·lectiu del CHGUV 2020-2024 (BOP núm. 135, de 16.07.2020), que determina la realització de determinades actuacions en matèria de contractació de duració determinada, es va constituir una comissió de treball composta per representants de la Direcció del CHGUV i de les organitzacions sindicals amb representació en aquest, amb la finalitat de dotar al CHGUV d'una nova normativa reguladora de la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació. Amb això, la Direcció del CHGUV fa efectiu un dels principis rectors que ha de regir la seua actuació, recollit en l'article 2 del Reglament orgànic i funcional aprovat el desembre de 2015: potenciar el protagonisme dels i les professionals des del sentiment de pertinença i la participació activa. Aquest principi guarda correspondència amb la necessitat de mantindre un diàleg permanent amb els i les representants sindicals per a totes les qüestions que afecten l'organització i, especialment, pel que fa a les condicions laborals.

Des de la base d'aquests principis, la comissió de treball referida en el paràgraf anterior va començar, en data 15 de setembre de 2021, la negociació d'una nova proposta normativa per a la contractació temporal de duració determinada i la millora d'ocupació.

El procés negociador va culminar el mes d'octubre d'enguany amb l'adopció d'un acord entre la Direcció i totes les organitzacions sindicals amb representació en el CHGUV. En aquest acord cal destacar l'especial protecció a les situacions de maternitat, embaràs i paternitat. També és important subratllar que la normativa millora les condicions d'accés i els contractes a oferir al personal inscrit en les borses, formula amb majors garanties els procediments establits (incloent-hi l'actualització de les borses d'ocupació temporal), adapta les penalitzacions i regula les causes de no penalització, dota d'instruments que faciliten la gestió en situacions extraordinàries i implanta un nou barem de mèrits.

L'acord subscrit va ser objecte d'aprovació posterior per unanimitat en la Comissió de Personal del CHGUV; en conseqüència, en exercici de les atribucions conferides per l'Acord de 12 de desembre de 2003, del Consell de Govern i del president del Consell, sobre delegació de competències en matèria de personal, de contractació administrativa i gestió econòmica en diversos òrgans del Consorci Hospital General Universitari de València, aquesta Direcció Gerència resol:

Primer

Aprovar les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació que figuren en el text que s'acompanya que han sigut elaborades per mitjà d'acord.

Consorcio Hospital General Universitario de València

RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2021, de la Dirección Gerencia del Consorcio Hospital General Universitario de València (CHGUV), de aprobación de las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo. [2021/11056]

La normativa reguladora para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo en el CHGUV, se aprobó por Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente y en su disposición adicional única, preveía una vigencia de 4 años para la misma, señalando que su modificación seguiría el procedimiento de negociación para llegar a acuerdos, cuestión esta, que se ha ido vertebrando en la Comisión de Seguimiento de la Contratación, la cual ha ido adaptando determinadas situaciones en materia de contratación en cada momento, por lo que es necesario compilar una nueva normativa a través de la negociación que dé respuesta a la realidad y normativa actuales, garantizando, como administración pública, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de principios que de acuerdo con lo establecido en el artículo 55, del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, han de regir el derecho de todos los ciudadanos para acceder al empleo público.

Finalizado su plazo de vigencia y atendiendo al mandato del artículo 14 del V Convenio Colectivo del CHGUV 2020-2024 (BOP núm. 135, de 16.07.2020), que determina la realización de determinadas actuaciones en materia de contratación de duración determinada, se constituyó una comisión de trabajo compuesta por representantes de la Dirección del CHGUV y de las organizaciones sindicales con representación en el mismo, con la finalidad de dotar al CHGUV de una nueva normativa reguladora de la contratación de duración determinada y la mejora de empleo. Con ello la Dirección del CHGUV hace efectivo uno de los principios rectores que ha de regir su actuación, recogido en el artículo 2 del Reglamento orgánico y funcional aprobado en diciembre de 2015: potenciar el protagonismo de los y las profesionales desde el sentimiento de pertenencia y la participación activa. Este principio guarda correspondencia con la necesidad de mantener un diálogo permanente con los y las representantes sindicales para todas las cuestiones que afectan a la organización y especialmente en lo que concierne a las condiciones laborales.

Desde la base de estos principios, la comisión de trabajo referida en el párrafo anterior comenzó, en fecha 15 de septiembre de 2021, la negociación de una nueva propuesta normativa para la contratación temporal de duración determinada y la mejora de empleo.

El proceso negociador culminó en el mes de octubre del presente año con la adopción de un acuerdo entre la Dirección y todas las organizaciones sindicales con representación en el CHGUV. En este acuerdo cabe destacar la especial protección a las situaciones de maternidad, embarazo y paternidad. También es importante subrayar que la normativa mejora las condiciones de acceso y los contratos a ofertar al personal inscrito en las bolsas, formula con mayores garantías los procedimientos establecidos (incluyendo la actualización de las bolsas de empleo temporal), adapta las penalizaciones y regula las causas de no penalización, dota de instrumentos que facilitan la gestión en situaciones extraordinarias e implanta un nuevo baremo de méritos.

El acuerdo suscrito fue objeto de posterior aprobación por unanimidad en la Comisión de Personal del CHGUV, en consecuencia, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Acuerdo de 12 de diciembre de 2003, del Consejo de Gobierno y del presidente del Consejo, sobre delegación de competencias en materia de personal, de contratación administrativa y gestión económica en diversos órganos del Consorcio Hospital General Universitario de València, esta Dirección Gerencia resuelve:

Primero

Aprobar las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo que figuran en el texto que se acompaña que han sido elaboradas mediante acuerdo.

*Segon*

Publicar aquesta resolució en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), així com en la web corporativa del CHGUV.

Tercer

Derogar la Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent, d'aprovació de les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació, tenint en compte el que s'estableix en les disposicions transitòries.

Quart

Contra la present disposició, que no esgota la via administrativa, les persones interessades poden interposar un recurs d'alçada davant de la Presidència del CHGUV, dins del termini d'un mes des de l'endemà de la publicació, sense perjudici de la interposició de qualsevol altre recurs que es considere procedent, de conformitat amb el que disposen els articles 121 i 122 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Transcorregut el termini esmentat sense que s'haja interposat cap recurs, aquesta resolució serà ferma amb caràcter general.

València, 29 d'octubre de 2021.— La directora gerent del CHGUV: Inmaculada Renart López.

NORMES REGULADORES PER A LA CONTRACTACIÓ DE
DURACIÓ DETERMINADA I LA MILLORA D'OCUPACIÓ

Títol I
De l'objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Aquestes normes tenen per objecte regular la contractació laboral per a la cobertura temporal de places bàsiques del CHGUV, per mitjà dels sistemes següents:

1. Sistemes ordinaris

Amb caràcter ordinari, la contractació laboral per a la cobertura temporal de places bàsiques del CHGUV es realitzarà per mitjà d'un dels dos sistemes indicats a continuació, d'acord amb el procediment, el barem i les normes de funcionament que aquesta normativa estableix per a cada un:

a) Borsa de millora d'ocupació (mobilitat funcional voluntària)

b) Borses d'ocupació temporal general.

La Direcció presentarà la proposta de constitució de borsa per a les categories/grups professionals que formen la plantilla del CHGUV que són necessàries per a l'adequat manteniment dels serveis, que serà acordada en la Comissió de Seguiment de la Contractació.

2. Sistemes extraordinaris

Amb caràcter extraordinari, en cas de situacions inajornables i quan no es dispose de borsa d'ocupació temporal general ni de borsa de millora d'ocupació, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment de Contractació, que inclourà pronunciament exprés sobre el sistema més adequat en cada cas, la contractació temporal de places bàsiques del CHGUV es realitzarà per mitjà d'un dels dos sistemes indicats a continuació:

a) Borsa d'ocupació temporal del Departament de Salut València-Hospital General de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (CSUSP); en cas que no tinga personal disponible en la borsa del departament referenciat, l'oferta corresponent es realitzarà per mitjà de les borses dels departaments limítrofs.

b) Procediment extraordinari per a la formalització d'un contracte laboral temporal, realitzat per mitjà d'anunci de l'òrgan competent en el qual s'establirà el procediment corresponent. Aquest procediment serà aprovat prèviament en la Comissió de Seguiment de la Contractació.

Quan es donen les circumstàncies que propicien l'ús dels sistemes extraordinaris de contractació es valorarà la necessitat de crear una nova borsa d'ocupació temporal general per convocatòria pública.

Article 2. Sistemes ordinaris de contractació temporal

Amb caràcter ordinari es constituïran les borses de millora d'ocupació (mobilitat funcional voluntària) i borses d'ocupació temporal general.

Segundo

Publicar la presente resolución en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), así como en la web corporativa del CHGUV.

Tercero

Derogar la Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente, de aprobación de las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo, teniendo en cuenta lo establecido en las disposiciones transitorias.

Cuarto

Contra la presente disposición, que no agota la vía administrativa, las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la Presidencia del CHGUV, dentro del plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se considere procedente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Transcurrido el mencionado plazo sin que se haya interpuesto recurso alguno, esta resolución será firme a todos los efectos.

València, 29 de octubre de 2021.— La directora gerente del CHGUV: Inmaculada Renart López

NORMAS REGULADORAS PARA LA CONTRATACIÓN DE
DURACIÓN DETERMINADA Y LA MEJORA DE EMPLEO

Título I
Del objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Las presentes normas tienen por objeto regular la contratación laboral para la cobertura temporal de plazas básicas del CHGUV, mediante los siguientes sistemas:

1. Sistemas ordinarios.

Con carácter ordinario la contratación laboral para la cobertura temporal de plazas básicas del CHGUV se realizará mediante uno de los dos sistemas indicados a continuación, conforme al procedimiento, al baremo y a las normas de funcionamiento que esta normativa establece para cada uno de ellos:

a) Bolsa de mejora de empleo (movilidad funcional voluntaria).

b) Bolsas de empleo temporal general.

La dirección presentará la propuesta de constitución de bolsa para las categorías/grupos profesionales que forman la plantilla del CHGUV que son necesarias para el adecuado mantenimiento de los servicios, que será acordada en la Comisión de Seguimiento de la Contratación.

2. Sistemas extraordinarios.

Con carácter extraordinario, en caso de situaciones inaplazables y cuando no se disponga de bolsa de empleo temporal general ni de bolsa de mejora de empleo, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento de Contratación, que incluirá pronunciamiento expreso sobre el sistema más adecuado en cada caso, la contratación temporal de plazas básicas del CHGUV se realizará mediante uno de los dos sistemas indicados a continuación:

a) Bolsa de empleo temporal del Departamento de Salud València-Hospital General de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (CSUSP); en caso de no tener personal disponible en la bolsa del departamento referenciado, la oferta correspondiente se realizará a través de las bolsas de los departamentos limítrofes.

b) Procedimiento extraordinario para la formalización de un contrato laboral temporal, realizado mediante anuncio del órgano competente en el que se establecerá el procedimiento correspondiente. Dicho procedimiento será previamente aprobado en la Comisión de Seguimiento de la Contratación.

Quando se den las circunstancias que propicien el uso de los sistemas extraordinarios de contratación se valorará la necesidad de crear una nueva bolsa de empleo temporal general por convocatoria pública.

Artículo 2. Sistemas ordinarios de contratación temporal

Con carácter ordinario se constituirán las bolsas de mejora de empleo (movilidad funcional voluntaria) y bolsas de empleo temporal general.

**1. Borses de millora d'ocupació**

Les borses de millora d'ocupació estaran integrades pel personal fix del Consorci, que només podrà estar inscrit en aquestes borses.

2. Borses d'ocupació temporal general

Les borses d'ocupació temporal general, formades per les persones que sol·liciten incorporar-s'hi en el termini corresponent, es podran constituir de dues maneres:

- Per persones que hagen participat en processos selectius convocats pel Consorci Hospital General Universitari de València.
- Per convocatòria pública específica per a cada una de les diferents categories professionals o especialitats.

3. Àrees d'activitat que requereixen una experiència concreta i/o formació prèvia

Dins de la borsa de treball d'ocupació temporal de la categoria corresponent, amb caràcter excepcional, sempre que les necessitats assistencials detectades així ho requerisquen, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment de la Contractació, es podran constituir àrees d'experiència tenint en compte la formació o experiència específica per a l'acompliment d'activitats o tasques concretes. Les àrees d'experiència conformaran una ordenació separada dins de la borsa general que servirà per a la contractació des de la mateixa àrea.

La Direcció corresponent formularà proposta motivada sobre la necessitat d'establir una àrea d'experiència concreta, que serà remesa a la Direcció de Recursos Humans per al seu trasllat a la Comissió de Seguiment de la Contractació. Aquesta Comissió adoptarà l'acord, si escau, sobre la seua constitució, requisits específics per a formar-ne part i manera d'acreditar-los.

Aquest acord es farà públic i establirà el procediment d'inscripció en l'àrea d'experiència. El procediment contemplarà en tot cas que la pertinença o integració en aquesta serà voluntari, per la qual cosa les persones interessades hauran de presentar en la Direcció de Recursos Humans una sol·licitud d'incorporació juntament amb la documentació acreditativa de la formació i experiència requerides.

La pertinença a una àrea d'experiència no atorgarà cap dret ni preferència per a formalitzar contractes d'interinitat en vacant o de relleu per jubilació parcial.

Si la previsió de contractació supera els tres mesos, l'oferta es realitzarà des de la borsa d'ocupació temporal general.

En els supòsits en què l'oferta contractual es realitze per a substituir per IT el seu titular, es mantindrà la contractació fins a la finalització reglamentària del contracte.

Després de la finalització del període de vacances, la Direcció de Recursos Humans del CHGUV traslladarà a la Comissió de Seguiment de la Contractació informació sobre els contractes formalitzats en el període estival a través de les àrees d'experiència.

Títol II**Disposicions generals per a totes les borses****Article 3. Característiques generals****1. Dels requisits generals**

Per a formar part de qualsevol de les borses regulades en l'article anterior, s'hauran de reunir i acreditar els requisits següents:

a) Posseir la nacionalitat espanyola, o de qualsevol altre estat membre de la Unió Europea, així com d'aquells estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, siga aplicable la lliure circulació de treballadors i treballadores.

Així mateix, hi podran participar, qualsevol que siga la seua nacionalitat, els cònjuges i les cònjuges de les persones espanyoles i de les persones nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguen separats de dret, i els seus descendents i els del seu cònjuge sempre que no estiguen separats de dret, siguen menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat dependents.

També hi podran participar la resta d'extrangers amb residència legal a Espanya. No obstant això, la formalització del contracte laboral temporal quedarà condicionada al compliment de la totalitat dels requisits exigits per la legislació d'aplicació.

En el cas d'aspirants de nacionalitat i llengua diferent de les llengües oficials de la Comunitat Valenciana, hauran d'acreditar coneixe-

1. Bolsas de mejora de empleo.

Las bolsas de mejora de empleo estarán integradas por el personal fijo del Consorcio, que solo podrá estar inscrito en estas bolsas.

2. Bolsas de empleo temporal general.

Las bolsas de empleo temporal general, formadas por las personas que soliciten incorporarse a las mismas en el plazo correspondiente, se podrán constituir de dos modos:

- Por personas que hayan participado en procesos selectivos convocados por el Consorcio Hospital General Universitario de València.
- Por convocatoria pública específica para cada una de las distintas categorías profesionales o especialidades.

3. Áreas de actividad que precisan una experiencia concreta y/o formación previa.

Dentro de la bolsa de trabajo de empleo temporal de la categoría correspondiente, con carácter excepcional, siempre que las necesidades asistenciales detectadas así lo requieran, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento de la Contratación, se podrán constituir áreas de experiencia atendiendo a la formación o experiencia específica para el desempeño de actividades o tareas concretas. Las áreas de experiencia conformarán una ordenación separada dentro de la bolsa general que servirá para la contratación desde la misma área.

La dirección correspondiente formulará propuesta motivada sobre la necesidad de establecer un área de experiencia concreta, que será remitida a la Dirección de Recursos Humanos para su traslado a la Comisión de Seguimiento de la Contratación. Esta Comisión adoptará acuerdo, en su caso, acerca de su constitución, requisitos específicos para formar parte de la misma y forma de acreditarlos.

Dicho acuerdo se hará público y establecerá el procedimiento de inscripción en el área de experiencia. El procedimiento contemplará en todo caso que la pertenencia o integración en la misma será voluntario, por lo que las personas interesadas presentarán en la Dirección de Recursos Humanos solicitud de incorporación junto con la documentación acreditativa de la formación y experiencia requerida.

La pertenencia a un área de experiencia no otorgará ningún derecho ni preferencia para formalizar contratos de interinidad en vacante o de relevo por jubilación parcial.

Si la previsión de contratación supera los tres meses, la oferta se realizará desde la bolsa de empleo temporal general.

En los supuestos en que la oferta contractual se realice para sustituir por IT a su titular, se mantendrá la contratación hasta la finalización reglamentaria del contrato.

Tras la finalización del periodo vacacional la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV trasladará a la Comisión de Seguimiento de la Contratación información sobre los contratos formalizados en el periodo estival a través de las áreas de experiencia.

Título II**Disposiciones generales para todas las bolsas****Artículo 3. Características generales****1. De los requisitos generales.**

Para formar parte de cualquiera de las bolsas reguladas en el artículo anterior, se deberán reunir y acreditar los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española, o de cualquier otro estado miembro de la Unión Europea, así como de aquellos estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores.

Asimismo podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, los cónyuges y las cónyuges de las personas españolas y de las personas nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separadas de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

También podrán participar el resto de extranjeros con residencia legal en España. No obstante la formalización del contrato laboral temporal quedará condicionada al cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos por la legislación de aplicación.

En el caso de aspirantes de nacionalidad y lengua distinta de las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana, deberán acreditar cono-

ment suficient, almenys, d'una d'aquestes per mitjà de diploma nivell B2 expedit per l'organisme oficial competent. No obstant això, en el cas que s'haja cursat l'ensenyament obligatori, cicle formatiu o ensenyament universitari a Espanya, no hauran d'acreditar el nivell de llengües.

b) Estar en possessió de la titulació exigida per a accedir a la plaça o categoria professional, de conformitat amb el que es disposa en la convocatòria.

c) Posseir l'aptitud psicofísica i funcional necessària per a l'acompliment de les funcions pròpies de la plaça i categoria a la qual s'opta.

d) Tindre complits els setze anys i no excedir l'edat de jubilació forçosa.

e) No haver sigut separat o separada per mitjà d'expedient disciplinari, de qualsevol servei de salut o administració pública, ni trobar-se en situació d'inhabilitació amb caràcter ferm per a l'exercici de funcions públiques ni, si escau, per a la corresponent professió. En el cas de nacionals d'altres estats esmentats en l'apartat a d'aquest punt, no trobar-se en la situació d'inhabilitació, per sanció o pena, per a l'exercici professional o per a l'accés a funcions o serveis públics en un estat membre, ni haver sigut separat o separada, per sanció disciplinària, d'alguna de les seues administracions o serveis públics.

Així mateix, i conforme al que es disposa en l'article 13.5 de la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, de modificació parcial del Codi Civil i de la Llei d'enjudiciament civil, en les professions, oficis i activitats que impliquen contacte habitual amb menors, serà requisit no haver sigut condemnat o condemnada per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual, que inclou l'agressió i abús sexual, assetjament sexual, exhibicionisme i provocació sexual, prostitució i explotació sexual i corrupció de menors, així com per tràfic d'éssers humans. En el moment formalitzar el contracte corresponent, la persona interessada haurà d'acreditar aquesta circumstància davant de la Direcció de Recursos Humans del CHGUV per mitjà de l'aportació d'una certificació negativa del Registre Central de delinqüents sexuals.

Les persones que desitgen inscriure's en la borsa de millora d'ocupació, a més dels requisits anteriors, hauran de complir els establits en l'article 7.1 d'aquestes normes.

Els requisits hauran de complir-se en els termes establits en la convocatòria corresponent.

2. Del règim jurídic

Als contractes temporals i nomenaments per millora d'ocupació se'ls aplicarà el següent règim jurídic:

a) Àmbit de prestació dels serveis: tant la contractació temporal com el nomenament per millora d'ocupació implicaran que l'àmbit funcional i geogràfic de la prestació dels serveis serà el Departament de Salut València – Hospital General.

b) Vinculació temporal: el personal contractat temporal així com el nomenat per millora d'ocupació, mantindrà durant la vigència del contracte o del nomenament, la vinculació orgànica i funcional amb la plaça que exercisca sense que, en cap cas, aquesta vinculació li atorgue cap dret a l'exercici definitiu de la plaça ni cap preferència per a l'ingrés com a personal fix del CHGUV.

3. Requisits específics i altres obligacions

A més del compliment dels requisits generals exigits per a formar part de les borses, les persones que les integren hauran de complir els altres requisits que s'establisquen en aquestes normes, així com els específics que es disposen en les convocatòries corresponents, així com les obligacions següents:

a) Acreditar documentalment dins del termini i en la forma escaient el compliment dels requisits exigits, excepte si aquests ja estan acreditats fefaentment en el seu expedient personal, en els termes previstos en les convocatòries respectives.

b) Aportar la documentació que es requirisca en els supòsits i terminis que es regulen en aquestes normes i en les convocatòries respectives.

c) Comunicar per escrit a la Direcció de Recursos Humans qualsevol canvi respecte de les dades necessàries per a la seua localització. Es considerarà com a telèfon, correu electrònic o domicili triat per a la recepció de notificacions i comunicacions, el que s'haja fet constar en la sol·licitud de participació en les proves selectives o en la de sol·licitud d'inscripció que, si escau, es determine. En les convocatòries d'edicions

cimiento suficiente de, al menos, una de ellas mediante diploma nivel B2 expedido por el organismo oficial competente. No obstante, en el supuesto de que se hubiera cursado la enseñanza obligatoria, ciclo formativo o enseñanza universitaria en España, no tendrán que acreditar el nivel de lenguas.

b) Estar en posesión de la titulación exigida para acceder a la plaza o categoría profesional de conformidad con lo dispuesto en la convocatoria.

c) Poseer la aptitud psicofísica y funcional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la plaza y categoría a la que se opta.

d) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.

e) No haber sido separado o separada mediante expediente disciplinario, de cualquier Servicio de Salud o Administración pública, ni hallarse en situación de inhabilitación con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión. En el caso de nacionales de otros Estados mencionados en el apartado a de este punto, no encontrarse en la situación de inhabilitación, 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 o separada, por sanción disciplinaria, de alguna de sus administraciones o servicios públicos.

Asimismo, y conforme a lo dispuesto en el artículo 13.5 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, en las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, será requisito no haber sido condenado o condenada 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. En el momento formalizar el correspondiente contrato, la persona interesada deberá acreditar esta circunstancia ante la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV, mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

Las personas que deseen inscribirse en la bolsa de mejora de empleo además de los requisitos anteriores deberán cumplir los establecidos en el artículo 7.1 de las presentes normas.

Los requisitos deberán cumplirse en los términos establecidos en la correspondiente convocatoria.

2. Del régimen jurídico.

A los contratos temporales y nombramientos por mejora de empleo se les aplicará el siguiente régimen jurídico:

a) Ámbito de prestación de los servicios: tanto la contratación temporal como el nombramiento por mejora de empleo implicarán que el ámbito funcional y geográfico de la prestación de los servicios será el Departamento de Salud Valencia – Hospital General.

b) Vinculación temporal: el personal contratado temporal así como el nombrado por mejora de empleo, mantendrá durante la vigencia del contrato o del nombramiento, la vinculación orgánica y funcional con la plaza que desempeñe sin que, en ningún caso, dicha vinculación le otorgue derecho alguno al desempeño definitivo de la plaza ni preferencia alguna para el ingreso como personal fijo del CHGUV.

3. Requisitos específicos y otras obligaciones.

Además del cumplimiento de los requisitos generales exigidos para formar parte de las bolsas, las personas que las integren deberán cumplir los demás requisitos que se establezcan en las presentes normas, así como los específicos que se dispongan en las correspondientes convocatorias, así como las siguientes obligaciones:

a) Acreditar documentalmente en tiempo y forma el cumplimiento de los requisitos exigidos, salvo si estos ya estuvieran acreditados fehacientemente en su expediente personal, en los términos previstos en las respectivas convocatorias.

b) Aportar la documentación que se requiera en los supuestos y plazos que se regulan en las presentes normas y en las respectivas convocatorias.

c) Comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos cualquier cambio respecto de los datos necesarios para su localización. Se considerará como teléfono, correo electrónico o domicilio elegido para la recepción de notificaciones y comunicaciones, el que se hubiere hecho constar en la solicitud de participación en las pruebas selectivas o en la de solicitud de inscripción que, en su caso, se determine. En las



de les llistes d'ocupació temporal, es podrà incorporar qualsevol altre mitjà que es considere adequat en funció dels avanços tecnològics.

d) Observar les obligacions específiques derivades del règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, de la confidencialitat en l'atenció al pacient i la de protecció de dades de caràcter personal i, dins d'aquestes, de les subjectes a singular protecció, com són les dades clíniques. Tot això sense perjudici de les restants obligacions pròpies de la relació laboral.

Article 4. Dels òrgans competents

1. A la Direcció Gerència correspon efectuar les convocatòries per a la constitució de les borses i la seua resolució.

2. A la Direcció de Recursos Humans correspon realitzar-ne la gestió, el control i el seguiment, així com qualsevol actuació que es requereixca per a la provisió.

Títol III

Del funcionament de les borses

Article 5. De l'oferta contractual i del cessament

1. De les places vacants

Aquestes places s'oferiran de manera alternativa en la proporció de tres a borsa de millora i una a la borsa d'ocupació temporal general, respectivament. L'oferta es realitzarà a la persona que ocupe la millor posició en la borsa corresponent, exceptuant aquelles persones que ja disposen d'un contracte d'interinitat en vacant en la mateixa categoria professional i aquelles que es troben vinculades amb un contracte per jubilació parcial o especial.

En el cas que una persona es trobe en dues o més borses d'ocupació temporal de diferent categoria professional i estiga contractada en règim d'interinitat en vacant en una d'aquestes, passarà d'ofici a la situació de disponible per a vacant en la resta de borses d'ocupació temporal de les quals forme part, llevat que sol·licite de manera expressa la seua desactivació en la borsa corresponent, en els termes descrits en l'article 6.2.A).

La no-acceptació d'una oferta per a una vacant motivada pel torn de treball, comportarà la impossibilitat de rebre una altra oferta per aquesta mateixa causa contractual en el mateix torn durant un període de 6 mesos i es considerarà com a oferta rebutjada als efectes previstos en l'article 6.2.B).

2. De les substitucions de personal i altres contractes

Aquests contractes s'oferiran, de manera alternativa, a les borses de millora d'ocupació i a les borses d'ocupació temporal general. L'alternança queda delimitada a les contractacions que es prevegen de duració superior a tres mesos i n'estan exclosos els contractes de relleu, que s'oferiran sempre a la borsa d'ocupació temporal general.

Les contractacions que es prevegen de duració igual o inferior a tres mesos seran oferides a la borsa d'ocupació temporal general, amb excepció dels contractes derivats del pla de vacances, que s'oferiran al personal integrant de la borsa de millora d'ocupació en els termes descrits en el paràgraf següent.

A les persones integrants de les borses de millora d'ocupació també se'ls oferiran els contractes derivats del pla de vacances corresponent als mesos de juliol, agost i setembre, si bé la no-acceptació no comportarà sanció i l'acceptació de l'oferta comportarà necessàriament el gaudi de les seues vacances en període diferent dels mesos assenyalats, sempre dins de l'any natural.

Així mateix, a les persones integrants de les borses de millora d'ocupació que rebutgen qualsevol tipus d'oferta, de les incloses en aquest apartat, l'inici de la qual estiga previst en el període estival (mesos de juliol, agost i setembre) no se'ls penalitzarà; sense perjudici que la seua acceptació podrà comportar el gaudi de les seues vacances en període diferent dels mesos assenyalats, sempre dins de l'any natural.

Aquestes ofertes es realitzaran a la persona, en situació de disponible, que es trobe més ben posicionada en la borsa d'ocupació temporal o de millora d'ocupació que corresponga.

3. De les substitucions i altres contractes oferits a una àrea d'experiència

convocatòries de edicions de las listas de empleo temporal, se podrá incorporar cualquier otro medio que se considere adecuado en función de los avances tecnológicos.

d) Observar las obligaciones específicas derivadas del régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, de la confidencialidad en la atención al paciente y la de protección de datos de carácter personal y, dentro de ellos, de los sujetos a singular protección como son los datos clínicos. Todo ello sin perjuicio de las restantes obligaciones propias de la relación laboral.

Artículo 4. De los órganos competentes

1. A la Dirección Gerencia le corresponde efectuar las convocatorias para la constitución de las bolsas y su resolución.

2. A la Dirección de Recursos Humanos le corresponde llevar a cabo la gestión, control y seguimiento de las mismas, así como cuantas actuaciones se requieran para la provisión.

Título III

Del funcionamiento de las bolsas

Artículo 5. De la oferta contractual y del cese

1. De las plazas vacantes.

Estas plazas se ofertarán de modo alternativo en la proporción de tres a bolsa de mejora y una a la bolsa de empleo temporal general, respectivamente. La oferta se realizará a la persona que ocupe la mejor posición en la correspondiente bolsa, exceptuando a aquellas personas que ya dispongan de un contrato de interinidad en vacante en la misma categoría profesional y a aquellas que se encuentren vinculadas con un contrato por jubilación parcial o especial.

En el supuesto de que una persona se encuentre en dos o más bolsas de empleo temporal de distinta categoría profesional y estuviere contratada en régimen de interinidad en vacante en una de ellas, pasará de oficio a la situación de disponible para vacante en el resto de bolsas de empleo temporal de las que forme parte, salvo que solicite de forma expresa su desactivación en la bolsa correspondiente, en los términos descritos en el artículo 6.2.A).

La no aceptación de una oferta para una vacante motivada por el turno de trabajo, comportará la imposibilidad de recibir otra oferta por esta misma causa contractual en el mismo turno durante un periodo de 6 meses y se considerará como oferta rechazada a los efectos previstos en el artículo 6.2.B).

2. De las sustituciones de personal y otros contratos.

Estos contratos se ofertarán, de modo alternativo, a las bolsas de mejora de empleo y a las bolsas de empleo temporal general, quedando acotada la alternancia a las contrataciones que se prevean de duración superior a tres meses, estando excluidos los contratos de relevo que se ofertarán siempre a la bolsa de empleo temporal general.

Las contrataciones que se prevean de duración igual o inferior a tres meses serán ofertadas a la bolsa de empleo temporal general, con excepción de los contratos derivados de plan de vacaciones que se ofertarán al personal integrante de la bolsa de mejora de empleo en los términos descritos en el párrafo siguiente.

A las personas integrantes de las bolsas de mejora de empleo también se les ofertarán los contratos derivados del plan de vacaciones correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre, si bien la no aceptación no conllevará sanción y la aceptación de la oferta comportará necesariamente el disfrute de sus vacaciones en periodo distinto a los meses señalados, siempre dentro del año natural.

Asimismo, a las personas integrantes de las bolsas de mejora de empleo que rechacen cualquier tipo de oferta, de las incluidas en el presente apartado, cuyo inicio esté previsto en el periodo estival (meses de julio, agosto y septiembre) no se les penalizará; sin perjuicio de que su aceptación podrá comportar el disfrute de sus vacaciones en periodo distinto a los meses señalados, siempre dentro del año natural.

Estas ofertas se realizarán a la persona, en situación de disponible, que se encuentre mejor posicionada en la bolsa de empleo temporal o de mejora de empleo que corresponda.

3. De las sustituciones y otros contratos ofertados a una área de experiencia.



En els supòsits establits en l'article 2.3, l'oferta es dirigirà a la persona en situació de disponible i més ben posicionada en l'àrea d'experiència corresponent.

4. Dels contractes de relleu per jubilació parcial

S'oferiran a la persona que es trobe en millor posició en la borsa d'ocupació temporal i reunisca els requisits exigits per l'INSS i la normativa d'aplicació.

La no-acceptació d'una oferta per a un contracte de relleu motivada pel torn de treball comportarà la impossibilitat de rebre una altra oferta per aquesta mateixa causa contractual i el mateix torn durant un període de 6 mesos, i es considerarà com a oferta rebutjada als efectes previstos en l'article 6.2.B).

5. Dels contractes per a la cobertura de places, de personal facultatiu o d'altres categories professionals, que requerisquen coneixements o experiència específics

En els casos en què per a l'exercici de la plaça, de personal facultatiu o d'altres categories professionals, es requerisquen coneixements o experiència específics, la cobertura es realitzarà seguint el procediment descrit en l'article 12 d'aquesta normativa.

6. Altres qüestions

En el cas que una oferta no puga ser assignada al torn que correspon per alternança, per no disposar de personal inscrit en aquest, s'oferirà a les persones inscrites en la llista d'ocupació temporal de la categoria corresponent de l'altre torn d'inscripció, pel seu ordre de puntuació, sense que això supose canvi en l'alternança del torn al qual va resultar assignada inicialment l'oferta.

En el cas que s'esgoten les llistes, es realitzarà la cobertura per mitjà del procediment extraordinari que corresponga, de conformitat amb el que es disposa en l'article 3 d'aquestes normes.

7. Del cessament

El cessament es produirà quan hi concórrega, entre altres, alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona interessada.
- b) Falta de superació del període de prova.
- c) Provisió reglamentària de la plaça per personal fix en destinació definitiva o provisional.
- d) Incorporació de la persona titular de la plaça.
- e) Amortització de la plaça.
- f) Revocació motivada per l'òrgan competent.
- g) Finalització del període del nomenament o contracte.

Article 6. Del procediment de gestió de les borses

1. De les crides i comunicacions

Les ofertes es notificaran per mitjà d'una crida i la remissió d'un SMS, sempre que ho permeti la data d'incorporació prevista. En cas de no obtindre resposta abans de les 12.00 hores del dia hàbil següent al de la remissió del SMS, l'oferiment es farà a la següent persona de la borsa que corresponga, i es considerarà com a oferta rebutjada als efectes oportuns. Si, atesa la urgència de l'oferta contractual, no es pot respectar el termini indicat anteriorment, els rebutjos a aquesta oferta no seran considerats a l'efecte de penalització.

Les comunicacions i documentació que, en compliment d'aquestes normes, hagen de presentar les persones interessades, es podran realitzar a través de qualsevol de les formes possibles previstes en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. En tot cas, l'inici del còmput dels terminis corresponents estarà determinat per la data d'entrada en el Registre General del CHGUV. No tindran validesa les comunicacions que les persones interessades realitzen telefònicament o de manera presencial. No obstant això, la Direcció de Recursos Humans podrà habilitar altres formes de comunicació.

2. De les situacions en borsa

Les persones integrants de les borses podran trobar-se en qualsevol de les situacions següents:

A) Disponible

Quan es troben operatives i pugen rebre una oferta contractual de conformitat amb aquestes normes.

En el cas que una persona es trobe en dues o més borses d'ocupació temporal de diferent categoria professional i estiga contractada en règim d'interinitat en vacant en una d'aquestes, es considerarà dis-

En los supuestos establecidos en el artículo 2.3 la oferta se dirigirá a la persona en situación de disponible y mejor posicionada en la correspondiente área de experiencia.

4. De los contratos de relevo por jubilación parcial.

Se ofertarán a la persona que se encuentre en mejor posición en la bolsa de empleo temporal y reúna los requisitos exigidos por el INSS y la normativa de aplicación.

La no aceptación de una oferta para un contrato de relevo motivada por el turno de trabajo, comportará la imposibilidad de recibir otra oferta por esta misma causa contractual y el mismo turno durante un periodo de 6 meses y se considerará como oferta rechazada a los efectos previstos en el artículo 6.2.B).

5. De los contratos para la cobertura de plazas, de personal facultativo u otras categorías profesionales, que requieran de conocimientos o experiencia específicos.

En los casos en los que para el desempeño de la plaza, de personal facultativo o de otras categorías profesionales, se requieran conocimientos o experiencia específicos su cobertura se realizará siguiendo el procedimiento descrito en el artículo 12 de la presente normativa.

6. Otras cuestiones.

En el supuesto de que una oferta no pueda ser asignada al turno que corresponde por alternancia, al no disponer de personal inscrito en el mismo, se ofertará a las personas inscritas en la lista de empleo temporal de la categoría correspondiente del otro turno de inscripción, por su orden de puntuación, sin que eso suponga cambio en la alternancia del turno al que le resultó asignada inicialmente la oferta.

En el caso de que se agoten las listas se realizará la cobertura mediante el procedimiento extraordinario que corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de las presentes normas.

7. Del cese.

El cese se producirá cuando concurra, entre otras, alguna de las causas siguientes:

- a) Renuncia de la persona interesada.
- b) Falta de superación del periodo de prueba.
- c) Provisión reglamentaria de la plaza por personal fijo en destino definitivo o provisional.
- d) Incorporación de la persona titular de la plaza.
- e) Amortización de la plaza.
- f) Revocación motivada por el órgano competente.
- g) Finalización del periodo del nombramiento o contrato.

Artículo 6. Del procedimiento de gestión de las bolsas

1. De los llamamientos y comunicaciones.

Las ofertas se notificarán mediante la realización de una llamada y la remisión de un SMS, siempre que lo permita la fecha de incorporación prevista. En caso de no obtener respuesta antes de las 12.00 horas del día hábil siguiente al de la remisión del SMS, el ofrecimiento se hará a la siguiente persona de la bolsa que corresponda, considerándose como oferta rechazada a los efectos oportunos. Si dada la urgencia de la oferta contractual no se puede respetar el plazo anteriormente indicado, los rechazos a dicha oferta no serán considerados a efectos de penalización.

Las comunicaciones y documentación que, en cumplimiento de estas normas, deban presentar las personas interesadas, se podrán realizar a través de cualquiera de las formas posibles previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. En todo caso el inicio del cómputo de los plazos correspondientes vendrá determinado por la fecha de entrada en el Registro General del CHGUV. Carecerán de validez las comunicaciones que las personas interesadas realicen telefónicamente o de modo presencial. No obstante lo expuesto la Dirección de Recursos Humanos podrá habilitar otras formas de comunicación.

2. De las situaciones en bolsa.

Las personas integrantes de las bolsas podrán encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

A) Disponible.

Cuando se encuentren operativas y puedan recibir una oferta contractual de conformidad con las presentes normas.

En el supuesto de que una persona se encuentre en dos o más bolsas de empleo temporal de distinta categoría profesional y estuviere contratada en régimen de interinidad en vacante en una de ellas, se considerará



ponible per a vacant en la resta de borses d'ocupació temporal de les quals forme part.

Quan una persona tinga una relació contractual amb el CHGUV, es considerarà disponible per a altres contractes de llarga duració, sempre que no es donen les circumstàncies següents:

a) Mantindre amb el CHGUV un contracte d'interinitat o nomenament de millora d'ocupació en plaça vacant en la categoria de la borsa de què es tracte.

b) Mantindre amb el CHGUV un contracte de relleu en qualsevol categoria.

c) Mantindre amb el CHGUV un contracte de llarga duració en la categoria de la borsa que es tracte.

En aquest sentit, es consideraran contractes de llarga duració les substitucions de personal que es trobe en les situacions de comissió de serveis, nomenament provisional en places de prefectura o comandament, millora d'ocupació en vacant, excedència autoritzada per període igual o superior a un any, així com els contractes de relleu de jornada completa (llevat que es tracte d'un increment de jornada).

En cas de no desitjar estar disponible per a vacant o per a altres contractes de llarga duració, haurà de formular una sol·licitud de desactivació en la borsa corresponent.

En tot cas, les sol·licituds de desactivació es presentaran a través de qualssevol de les formes possibles previstes en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i serà efectiva l'endemà de la recepció de la sol·licitud en el registre general del CHGUV. La sol·licitud haurà d'indicar la borsa o borses en les quals desitja estar no disponible temporal.

B) No disponible temporal

Aquesta situació, que comporta la inactivació temporal en la borsa, serà degudament registrada per l'òrgan gestor quan es tinga coneixement de la concurrència de qualsevol de les circumstàncies següents:

a) Mantindre amb el CHGUV un contracte d'interinitat o nomenament de millora d'ocupació en plaça vacant en la categoria de la borsa de què es tracte.

b) Mantindre amb el CHGUV un contracte de relleu en qualsevol categoria.

c) Mantindre amb el CHGUV un contracte de llarga duració en la categoria de la borsa que es tracte.

d) No haver sigut localitzat o haver rebutjat dues ofertes consecutives. Es mantindrà no disponible durant tres mesos.

e) Haver rebutjat tres ofertes de contracte consecutives. Es mantindrà no disponible durant sis mesos.

f) Haver rebutjat quatre ofertes de contracte consecutives. Es mantindrà no disponible durant un any.

g) Renunciar a un contracte o nomenament vigent sense causa justificada. Es mantindrà no disponible durant sis mesos.

h) No personar-se a la signatura del contracte o del nomenament, llevat que hi concórrega alguna de les causes justificatives de no penalització indicades en l'apartat tercer d'aquest article. Es mantindrà com no a disponible durant un període de sis mesos.

i) Haver sigut objecte d'informe negatiu per la Direcció dels serveis en els quals haja exercit les funcions. Es mantindrà com a no disponible durant un any.

j) A sol·licitud de la persona interessada, per un període mínim de 10 dies hàbils. En el cas de formar part de més d'una borsa, la sol·licitud haurà d'assenyalar expressament les borses a les quals afecta.

k) No superar el període de prova corresponent de la categoria que es tracte, es mantindrà no disponible durant un any.

En el cas previst en els apartats apartat i i k) es requerirà, amb caràcter previ a l'anotació d'aquesta situació, l'informe de la Comissió de Seguiment de la Contractació.

En relació amb les penalitzacions previstes en els apartats d), e) i f), quan la persona accepta una oferta, el còmput per a aquestes penalitzacions es reiniciarà de nou.

C) No disponible definitiu

Aquesta situació comporta l'exclusió definitiva de la borsa i es produirà quan hi concórrega alguna de les circumstàncies següents:

a) Sol·licitud de la persona interessada.

b) No acreditar el compliment dels requisits exigibles dins del termini i en la forma escaients.

c) Accedir a la jubilació parcial.

disponible para vacante en el resto de bolsas de empleo temporal de las que forme parte.

Cuando una persona tenga una relación contractual con el CHGUV se considerará disponible para otros contratos de larga duración, siempre que no se den las siguientes circunstancias:

a) Mantener con el CHGUV un contrato de interinidad o nombramiento de mejora de empleo en plaza vacante en la categoría de la bolsa de que se trate.

b) Mantener con el CHGUV un contrato de relevo en cualquier categoría.

c) Mantener con el CHGUV un contrato de larga duración en la categoría de la bolsa que se trate.

En este sentido se considerarán contratos de larga duración las sustituciones de personal que se encuentre en las situaciones de comisión de servicios, nombramiento provisional en plazas de jefatura o mando, mejora de empleo en vacante, excedencia autorizada por periodo igual o superior a un año, así como los contratos de relevo de jornada completa (salvo que se trate de un incremento de jornada).

En caso de no desear estar disponible para vacante o para otros contratos de larga duración deberá formular solicitud de desactivación en la bolsa correspondiente.

En todo caso, las solicitudes de desactivación se presentarán a través de cualesquiera de las formas posibles previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, siendo efectiva al día siguiente al de la recepción de la solicitud en el registro general del CHGUV. La solicitud deberá indicar la bolsa o bolsas en las que desea estar no disponible temporal.

B) No disponible temporal

Esta situación, que comporta la inactivación temporal en la bolsa, será debidamente registrada por el órgano gestor cuando se tenga conocimiento de la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Mantener con el CHGUV un contrato de interinidad o nombramiento de mejora de empleo en plaza vacante en la categoría de la bolsa de que se trate.

b) Mantener con el CHGUV un contrato de relevo en cualquier categoría.

c) Mantener con el CHGUV un contrato de larga duración en la categoría de la bolsa que se trate.

d) No haber sido localizado o haber rechazado dos ofertas consecutivas. Se mantendrá no disponible durante tres meses.

e) Haber rechazado tres ofertas de contrato consecutivas. Se mantendrá no disponible durante seis meses.

f) Haber rechazado cuatro ofertas de contrato consecutivas. Se mantendrá no disponible durante un año.

g) Renunciar a un contrato o nombramiento vigente sin causa justificada. Se mantendrá no disponible durante seis meses.

h) No personarse a la firma del contrato o del nombramiento, salvo que concurra alguna de las causas justificativas de no penalización indicadas en el apartado tercero del presente artículo. Se mantendrá como no disponible durante un periodo de seis meses.

i) Haber sido objeto de informe negativo por la Dirección de los servicios en los que haya desempeñado las funciones. Se mantendrá no disponible durante un año.

j) A solicitud de la persona interesada por un periodo mínimo de 10 días hábiles. En el caso de formar parte de más de una bolsa, la solicitud deberá señalar expresamente a las bolsas a las que afecta.

k) No superar el periodo de prueba correspondiente de la categoría que se trate, se mantendrá no disponible durante un año.

En el caso previsto en los apartados apartado i y k) se requerirá, con carácter previo a la anotación de esta situación, informe de la Comisión de Seguimiento de la Contratación.

En relación con las penalizaciones previstas en los apartados d), e) y f) cuando la persona acepte una oferta el cómputo para estas penalizaciones se reiniciará de nuevo.

C) No disponible definitivo

Esta situación comporta la exclusión definitiva de la bolsa y se producirá cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Solicitud de la persona interesada.

b) No acreditar el cumplimiento de los requisitos exigibles en tiempo y forma.

c) Acceder a la jubilación parcial.



d) Haver sigut sancionat/per falta disciplinària que comporte aco-miadament.

La situació de no disponibilitat definitiva s'aplicarà en totes les borses en les quals es trobe inscrita la persona interessada, excepte les descrites en els apartats a) i b), que només seran aplicables en la borsa corresponent.

3. Causes justificatives de no penalització

S'entendrà com a causa justificativa de no penalització:

a) La falta de capacitat física, psíquica o sensorial, que impossibilita o dificulta l'exercici de les funcions de la plaça oferida, ateses les particularitats d'aquesta, sempre que no comporte l'exclusió definitiva de la borsa, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 6.2.C).

b) La incapacitat temporal.

c) El gaudi dels permisos de maternitat, paternitat, adopció i lactància acumulada.

d) En situacions de violència sobre la dona, que haurà d'acreditar-se per mitjà de resolució judicial vigent que reconega l'existència d'un acte de violència sobre la dona. En absència d'aquesta o fins que es dicte aquesta resolució judicial, serà suficient l'informe del ministeri fiscal del qual es desprenga que existeixen indicis que la candidata és víctima d'aquesta violència. També podrà acreditar-se per mitjà d'informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere de l'administració pública competent.

e) En situacions de violència en el lloc de treball, sempre que aquesta situació quede degudament acreditada sobre la base de l'informe que emeta el servei de prevenció de riscos laborals.

f) Renúncia a una vacant quan haja transcorregut un mínim de 2 anys des de l'inici del nomenament.

g) Altres motius degudament justificats que impossibiliten l'acceptació de l'oferta de treball, amb l'informe previ, si escau, de la Comissió de Seguiment de la Contractació.

Quan siga acceptada la justificació prevista en els apartats b) i c) anteriors, es passarà a la situació de no disponible temporal fins que desaparega la causa que la va motivar, circumstància que haurà d'acreditar-se per mitjà d'un escrit amb la documentació pertinent, que podrà presentar-se a través de qualsevol de les formes possibles previstes en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. No obstant això, l'activació en la borsa corresponent serà efectiva al cap dels 5 dies hàbils següents a la recepció de la sol·licitud en el registre general del CHGUV. Una vegada acceptada la justificació en la resta de causes, es mantindrà com a disponible en la llista d'ocupació temporal corresponent.

4. De l'activació en la borsa

L'activació en la borsa consistirà a passar des de la situació de no disponible temporal a la de disponible o disponible voluntari per a vacant i s'efectuarà de la manera següent:

a) A sol·licitud de la persona interessada: les persones que hagen sol·licitat la desactivació podran, sempre que haja transcorregut el període mínim de permanència, sol·licitar-ne l'activació en borsa. La sol·licitud es presentarà a través de qualsevol de les formes possibles previstes en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; no obstant això, l'activació en la borsa corresponent serà efectiva al cap dels 10 dies hàbils següents al de la recepció de la sol·licitud en el registre general del CHGUV. En tot cas, la sol·licitud haurà d'indicar la borsa o borses en les quals desitja passar a la situació de disponible.

b) D'ofici: en la resta de supòsits, l'activació es realitzarà d'ofici amb efectes de l'endemà de la finalització del període de no disponible temporal corresponent.

5. De la informació de la situació dels components de les borses

Amb una periodicitat mensual es publicaran en la pàgina web del CHGUV els llistats ordenats de les diferents borses de treball temporal general i de millora d'ocupació. En els llistats es reflectirà el contracte vigent a data de l'últim dia del mes corresponent o, si escau, la data de cessament de l'últim contracte i la situació de disponibilitat.

6. No discriminació per raó d'embaràs, maternitat o paternitat

a) En el cas que una candidata en la qual recaiga una oferta, estiga embarassada en qualsevol de les setmanes de gestació, serà contractada.

d) Haber sido sancionado/a por falta disciplinaria que conlleve des-pido.

La situación de no disponibilidad definitiva se aplicará en todas las bolsas en las que se encuentre inscrita la persona interesada, salvo las descritas en los apartados a) y b) que solo serán aplicables en la correspondiente bolsa.

3. Causas justificativas de no penalización

Se entenderá como causa justificativa de no penalización:

a) La falta de capacidad física, psíquica o sensorial, que imposibilite o dificulte el desempeño de las funciones de la plaza ofertada, atendiendo a las particularidades de la misma, siempre que no comporte la exclusión definitiva de la bolsa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2.C).

b) La incapacidad temporal.

c) El disfrute de los permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia acumulada.

d) En situaciones de violencia sobre la mujer que deberá acreditarse mediante resolución judicial vigente que reconozca la existencia de un acto de violencia sobre la mujer. En ausencia de la misma o hasta que se dicte dicha resolución judicial, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal, del que se desprenda que existen indicios de que la candidata es víctima de esta violencia. También podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente.

e) En situaciones de violencia en el lugar de trabajo, siempre que dicha situación quede debidamente acreditada en base al informe que emita el servicio de prevención de riesgos laborales.

f) Renuncia a una vacante cuando haya transcurrido un mínimo de 2 años desde el inicio del nombramiento.

g) Otros motivos debidamente justificados que imposibiliten la aceptación de la oferta de trabajo, previo informe, en su caso, de la Comisión de Seguimiento de la Contratación.

Cuando sea aceptada la justificación prevista en los apartados b) y c) anteriores, se pasará a la situación de no disponible temporal hasta que desaparezca la causa que la motivó, circunstancia que deberá acreditarse mediante escrito acompañado de la documentación pertinente; que podrá presentarse a través de cualesquiera de las formas posibles previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. No obstante la activación en la bolsa correspondiente será efectiva a los cinco días hábiles siguientes al de la recepción de la solicitud en el registro general del CHGUV. Aceptada la justificación en el resto de causas se mantendrá como disponible en la lista de empleo temporal correspondiente.

4. De la activación en la bolsa

La activación en la bolsa consistirá en pasar desde la situación de no disponible temporal a la de disponible o disponible voluntario para vacante y se efectuará del siguiente modo:

a) A solicitud de la persona interesada: las personas que hubieran solicitado desactivación podrán, siempre que hubiera transcurrido el periodo mínimo de permanencia, solicitar su activación en bolsa. La solicitud se presentará a través de cualesquiera de las formas posibles previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, no obstante la activación en la bolsa correspondiente será efectiva a los 10 días hábiles siguientes al de la recepción de la solicitud en el registro general del CHGUV. En todo caso la solicitud deberá indicar la bolsa o bolsas en las que desea su pase a la situación de disponible.

b) De oficio: en el resto de supuestos, la activación se realizará de oficio con efectos del día siguiente a la finalización del periodo de no disponible temporal correspondiente.

5. De la información de la situación de los componentes de las bolsas

Con una periodicidad mensual se publicarán en la página web del CHGUV los listados ordenados de las diferentes bolsas de trabajo temporal general y de mejora de empleo; en los listados se reflejará el contrato vigente a fecha del último día del mes correspondiente o en su caso la fecha de cese del último contrato y la situación de disponibilidad.

6. No discriminación por razón de embarazo, maternidad o paternidad

a) En el supuesto de que una candidata en la que recaiga una oferta, esté embarazada en cualquiera de las semanas de gestación, será contratada.



b) Si s'ofereix un contracte o nomenament de caràcter interí o nomenament de caràcter temporal de duració prevista superior a 6 mesos, la persona candidata que es trobe en situació d'incapacitat laboral relacionada amb l'embaràs o descans maternal o paternitat, en el cas que opte per l'acceptació del contracte o nomenament, es procedirà a la seua formalització i quedarà diferida la seua efectivitat, si escau, a la finalització de la incapacitat laboral o el permís. El temps de permanència en aquesta situació computarà com a temps treballat en el barem previst en les normes presents. Si opta per no acceptar l'oferta de treball, no serà penalitzada i quedarà desactivada fins que finalitze la situació d'incapacitat o el permís.

7. Suspensió de les penalitzacions

En els períodes de vacances i en aquells supòsits de categories deficitàries, quan s'acredite la impossibilitat material de cobertura, a través de borsa o de qualsevol dels procediments extraordinaris recollits en la norma present, podrà realitzar-se l'oferta a les persones que es troben penalitzades en la respectiva borsa de treball. El rebuig de les ofertes realitzades en aquestes circumstàncies no comportarà noves penalitzacions.

Títol IV

Disposicions específiques per a la borsa de millora d'ocupació

Article 7. Dels requisits, documentació i procediment

1. Dels requisits

Per a la inclusió en la borsa de millora d'ocupació hauran de reunir-se, a més dels requisits generals i aquells altres recollits, si escau, en la convocatòria respectiva, els requisits específics següents:

a) Tindre la condició d'empleat/a fix/a del CHGUV en actiu o en situació d'excedència.

b) No trobar-se en situació de jubilació parcial.

2. De la documentació

En els termes establits en la convocatòria corresponent, les persones ocupades que reunisquen els requisits generals i específics per a formar part de la borsa de millora d'ocupació, hauran de presentar la sol·licitud, en model normalitzat, i adjuntar-hi la documentació següent:

a) Títol acadèmic oficial expedit per l'òrgan competent de l'administració educativa, que siga requerit per a accedir a la categoria, grup i, si escau, especialitat, per a la qual se sol·licita la inscripció. En cas de no disposar del document esmentat, podrà presentar-se la certificació acadèmica acreditativa d'haver finalitzat tots els estudis per a l'obtenció del títol corresponent juntament amb resguard d'haver realitzat el pagament de les taxes destinades a la seua expedició. Les titulacions obtingudes a l'estranger s'acreditaran per mitjà de credencial d'homologació emesa per l'òrgan competent.

b) Documentació acreditativa dels mèrits objecte de baremació, a excepció dels serveis prestats en el CHGUV i la nota de la fase d'oposició de l'últim procés selectiu per a la categoria i/o especialitat en la qual sol·licita la seua inscripció, que seran acreditats d'ofici per la Direcció de Recursos Humans.

3. Del termini de presentació

a) Durant el mes d'octubre de cada any es realitzarà una convocatòria ordinària per a poder presentar sol·licituds de nova inscripció, així com documentació per a actualització de mèrits, excepte d'aquells que hagen de ser baremats d'ofici. Podrà obrir-se un altre termini en l'annualitat corresponent. La convocatòria, que regularà el procediment, es farà pública en la web corporativa del CHGUV amb caràcter oficial (portal de l'empleat) i en els taulers d'anuncis de la Direcció de Recursos Humans del CHGUV.

b) No obstant això, les persones que adquirisquen la condició de personal fix del CHGUV, podran sol·licitar la inclusió en les borses provisionals de millora d'ocupació de les categories que consideren. En tot cas, el seu posicionament en la borsa provisional que corresponga serà a partir de la ja existent i l'ordre s'establirà per la valoració dels mèrits que pretenguen fer valdre juntament amb la seua sol·licitud d'inclusió, de conformitat amb el procediment següent:

1. Presentació de sol·licitud d'inclusió provisional en les categories que considere, amb la documentació descrita en l'article 7.2

b) Si se oferta un contrato o nombramiento de carácter interino o nombramiento de carácter temporal de duración prevista superior a 6 meses, la persona candidata que se encuentre en situación de incapacidad laboral relacionada con el embarazo o descanso maternal o paternidad, en el caso de que opte por la aceptación del contrato o nombramiento, se procederá a su formalización quedando diferida su efectividad, en su caso, a la finalización de la incapacidad laboral o el permiso. El tiempo de permanencia en esta situación computará como tiempo trabajado en el baremo previsto en las presentes normas. Si opta por no aceptar la oferta de trabajo no será penalizada y quedará desactivada hasta que finalice la situación de incapacidad o el permiso.

7. Suspensión de las penalizaciones.

En los periodos vacacionales y en aquellos supuestos de categorías deficitarias, cuando se acredite la imposibilidad material de cobertura, a través de bolsa o de cualquiera de los procedimientos extraordinarios recogidos en la presente norma, podrá realizarse la oferta a las personas que se encuentren penalizadas en la respectiva bolsa de trabajo. El rechazo de las ofertas realizadas en estas circunstancias no conllevará nuevas penalizaciones.

Título IV

Disposiciones específicas para la bolsa de mejora de empleo

Artículo 7. De los requisitos, documentación y procedimiento

1. De los requisitos.

Para la inclusión en la bolsa de mejora de empleo, deberán reunirse además de los requisitos generales y aquellos otros recogidos, en su caso, en la respectiva convocatoria, los siguientes requisitos específicos:

a) Tener la condición de empleado/a fijo/a del CHGUV en activo o en situación de excedencia.

b) No encontrarse en situación de jubilación parcial.

2. De la documentación.

En los términos establecidos en la correspondiente convocatoria, las personas empleadas que reúnan los requisitos generales y específicos para formar parte de la bolsa de mejora de empleo, presentarán la solicitud, en modelo normalizado, adjuntando a la misma la siguiente documentación:

a) Título académico oficial expedido por el órgano competente de la administración educativa, que sea requerido para acceder a la categoría, grupo y, en su caso, especialidad, para la que se solicita la inscripción. En caso de no disponer del citado documento podrá presentarse la certificación académica acreditativa de haber finalizado todos los estudios para la obtención del título correspondiente junto con resguardo de haber realizado el pago de las tasas destinadas a su expedición. Las titulaciones obtenidas en el extranjero se acreditarán mediante credencial de homologación emitida por el órgano competente.

b) Documentación acreditativa de los méritos objeto de baremación, a excepción de los servicios prestados en el CHGUV y la nota de la fase de oposición del último proceso selectivo para la categoría y/o especialidad en la que solicita su inscripción que serán acreditados de oficio por la Dirección de Recursos Humanos.

3. Del plazo de presentación.

a) Durante el mes de octubre de cada año se realizará una convocatoria ordinaria para poder presentar solicitudes de nueva inscripción así como documentación para actualización de méritos, excepto de aquellos que deban ser baremados de oficio, pudiendo abrirse otro plazo en la anualidad correspondiente. La convocatoria, que regulará el procedimiento, se hará pública en la web corporativa del CHGUV con carácter oficial (portal del empleado) y en los tableros de anuncios de la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV.

b) No obstante lo anterior, las personas que adquieran la condición de personal fijo del CHGUV, podrán solicitar su inclusión en las bolsas provisionales de mejora de empleo de las categorías que consideren. En todo caso su posicionamiento en la bolsa provisional que corresponda, será a partir de la ya existente y el orden vendrá dado por la valoración de los méritos que pretendan hacer valer junto con su solicitud de inclusión, de conformidad con el procedimiento dispuesto a continuación:

1. Presentación de solicitud de inclusión provisional en las categorías que considere, acompañada de la documentación descrita en el artículo 7.2



2. Termini de presentació de sol·licituds: des de l'endemà de l'adquisició de la condició de personal fix del CHGUV en la categoria de procedència, fins a la publicació de la primera convocatòria ordinària que es produïska després de la condició de personal fix del CHGUV.

3. Valoració dels mèrits per la Direcció de Recursos Humans del CHGUV, de conformitat amb el barem d'aplicació indicat en l'article 7.4.

4. Notificació individualitzada de la puntuació provisional assignada, amb termini de 10 dies hàbils per a la presentació, si escau, de les al·legacions que estime oportunes.

5. Transcorregut el termini i resoltes les al·legacions, si escau, per la Direcció de RH, es remetrà la proposta a l'òrgan competent per a l'aprovació o actualització, segons siga procedent, i posterior publicació de la borsa provisional de millora d'ocupació del CHGUV de la categoria corresponent.

Aquelles persones incloses en la borsa provisional de millora d'ocupació, d'una determinada categoria, que no presenten sol·licitud d'inscripció en la convocatòria ordinària de la borsa de millora d'ocupació del CHGUV, per a la referida categoria professional, no en formaran part.

En tot cas, les penalitzacions que siguen aplicables, de conformitat amb el que s'estableix en aquestes normes, per al personal inclòs en les borses de millora d'ocupació ordinària, ho seran també per al personal inclòs en les borses provisionals de millora d'ocupació del CHGUV. Així mateix, la seua inscripció en la borsa ordinària no modificarà la situació (disponible/no disponible) en què es trobe en la borsa provisional.

4. Del barem de mèrits i acreditació

Els mèrits acreditats es valoraran de conformitat amb el barem establert en l'annex que acompanya aquesta resolució, tenint en compte que un mateix mèrit no podrà ser objecte de valoració en més d'un apartat, subapartat o epígraf del barem.

Els criteris de desempat estan establerts també en aquest annex adjunt.

Amb l'informe previ de la Comissió de Seguiment de la Contractació, a proposta de la Direcció, es podrà realitzar una prova que permeta acreditar les habilitats requerides en determinats llocs.

Article 8. Del procediment

1. El procediment es regularà en la convocatòria respectiva, que, en tot cas, inclourà el següent:

1. Finalitzat el termini de presentació de sol·licituds, la Direcció de Recursos Humans realitzarà la valoració dels mèrits, tant dels presentats com d'aquells que hagen de ser valorats d'ofici, seguint el que es disposa en el barem d'aplicació.

2. Finalitzada la valoració, es farà pública una relació provisional d'admesos i exclosos amb les puntuacions atorgades i les causes d'exclusió, si escau, a fi de que les persones interessades puguin presentar-hi les al·legacions que estimen oportunes, en el termini de deu dies hàbils.

3. Transcorregut l'esmentat termini i resoltes, si escau, les al·legacions, la relació s'eleva a definitiva i es remetrà a l'òrgan competent per a l'aprovació i publicació de la corresponent borsa de millora.

2. La incorporació de noves persones integrants en una borsa o l'actualització de les puntuacions, no modificarà cap dels nomenaments en vigor. Així mateix, cada edició de la borsa no modificarà la situació (disponible/no disponible) en què es troben els seus integrants.

Article 9. Del nomenament i cessament

1. Del nomenament

La millora d'ocupació es formalitzarà per mitjà de nomenament de caràcter temporal, en què es farà constar, si escau, el període de prova que corresponga; en cas de tractar-se de nomenament en plaça vacant amb o sense reserva del seu titular, s'estendrà la preceptiva diligència de presa de possessió per a la seua inscripció en la plantilla orgànica de places, en la qual es registrarà la seua adscripció provisional.

El nomenament en millora comportarà la reserva legal de la plaça de la qual és titular amb caràcter definitiu o fins i tot provisional, si bé en aquest últim cas la reserva serà provisional i no li atorga dret ni preferència a l'adjudicació definitiva de la plaça esmentada.

2. Plazo de presentación de solicitudes: desde el día siguiente al de la adquisición de la condición de personal fijo del CHGUV en la categoría de procedencia, hasta la publicación de la primera convocatoria ordinaria que se produzca tras la condición de personal fijo del CHGUV.

3. Valoración de los méritos por la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV, de conformidad con el baremo de aplicación indicado en el artículo 7.4.

4. Notificación individualizada de la puntuación provisional asignada, con plazo de 10 días hábiles para la presentación, en su caso, de las alegaciones que estime oportunas.

5. Transcurrido el plazo y resueltas las alegaciones, en su caso, por la Dirección de RRHH se remitirá propuesta al órgano competente para la aprobación o actualización, según proceda, y posterior publicación de la bolsa provisional de mejora de empleo del CHGUV de la categoría correspondiente.

Aquellas personas incluidas en la bolsa provisional de mejora de empleo, de una determinada categoría, que no presenten solicitud de inscripción en la convocatoria ordinaria de la bolsa de mejora de empleo del CHGUV, para la referida categoría profesional, no formarán parte de la misma.

En todo caso las penalizaciones que sean de aplicación, de conformidad con lo establecido en las presentes normas, para el personal incluido en las bolsas de mejora de empleo ordinaria lo serán también para el personal incluido en las bolsas provisionales de mejora de empleo del CHGUV. Asimismo, su inscripción en la bolsa ordinaria no modificará la situación (disponible/no disponible) en la que se encontrara en la bolsa provisional.

4. Del baremo de méritos y acreditación.

Los méritos acreditados se valorarán de conformidad con el baremo establecido en el anexo que acompaña a la presente resolución, teniendo en cuenta que un mismo mérito no podrá ser objeto de valoración en más de un apartado, subapartado o epígrafe del baremo.

Los criterios de desempate están establecidos también en dicho anexo adjunto.

Previo informe de la Comisión de Seguimiento de la Contratación, a propuesta de la Dirección, se podrá realizar una prueba, que permita acreditar las habilidades requeridas en determinados puestos.

Artículo 8. Del procedimiento

1. El procedimiento se regulará en la respectiva convocatoria, que en todo caso incluirá lo siguiente:

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes la Dirección de Recursos Humanos realizará la valoración de los méritos, tanto de los presentados como de aquellos que deban ser valorados de oficio, siguiendo lo dispuesto en el baremo de aplicación.

2. Finalizada la valoración se hará pública una relación provisional de admitidos y excluidos con las puntuaciones otorgadas y las causas de exclusión, en su caso, al objeto de que las personas interesadas puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas, en el plazo de diez días hábiles.

3. Transcurrido el mencionado plazo y resueltas, en su caso, las alegaciones, la relación se elevará a definitiva y se remitirá al órgano competente para la aprobación y publicación de la correspondiente bolsa de mejora.

2. La incorporación de nuevas personas integrantes en una bolsa o la actualización de las puntuaciones, no modificará ninguno de los nombramientos en vigor. Asimismo cada edición de la bolsa no modificará la situación (disponible/no disponible) en la que se encuentren sus integrantes.

Artículo 9. Del nombramiento y cese

1. Del nombramiento.

La mejora de empleo se formalizará mediante nombramiento de carácter temporal en el que se hará constar, si procede, el periodo de prueba que corresponda; en caso de tratarse de nombramiento en plaza vacante con o sin reserva de su titular, se extenderá la preceptiva diligencia de toma de posesión para su inscripción en la plantilla orgánica de plazas en la que se registrará su adscripción provisional.

El nombramiento en mejora comportará la reserva legal de la plaza de la que es titular con carácter definitivo o incluso provisional si bien en este último caso la reserva será provisional y no le otorga derecho ni preferencia a la adjudicación definitiva de la citada plaza.



El nomenament es realitzarà, amb caràcter general, a la persona disponible més ben situada en la borsa, o subgrup, si escau, seguint l'ordre corresponent.

2. Del cessament

El cessament es produirà quan hi concórrega alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona interessada.
- b) Falta de superació del període de prova.
- c) Provisió reglamentària de la plaça per personal fix en destinació definitiva o provisional.
- d) Incorporació de la persona titular de la plaça.
- e) Amortització de la plaça.
- f) Revocació motivada per l'òrgan competent.
- g) Finalització del període del nomenament.

Títol V

Disposicions específiques per a la borsa d'ocupació temporal general

Article 10. De la constitució de les borses d'ocupació temporal general

1. Borses que es constitueixen a partir de les ofertes d'ocupació pública

En les borses que es constitueixen a partir de l'oferta d'ocupació pública (OOP), podran presentar sol·licitud d'inscripció aquelles persones que, després de participar en l'últim procés selectiu de la categoria professional corresponent, determine la convocatòria.

El nombre de participants màxim que conformaran aquestes borses serà determinat per la Comissió de Seguiment de la Contractació.

Finalitzada la fase d'oposició dels procediments selectius, llevat que s'acorde la constitució d'una borsa d'ocupació temporal general per convocatòria pública regulada en el punt 2 d'aquest article, l'òrgan competent realitzarà la corresponent convocatòria de borsa d'ocupació temporal general.

El procediment per a la constitució de les borses d'ocupació temporal general serà el descrit en les convocatòries respectives, que, en tot cas, haurà d'incloure les fases següents:

1. Resolució de l'òrgan competent, publicada en el DOGV, per mitjà de la qual es realitza la convocatòria, d'accés restringit, per a la constitució d'una determinada borsa d'ocupació temporal general del CHGUV. Aquesta convocatòria, com que és d'accés restringit, necessàriament haurà d'incloure la relació de persones que podran presentar-hi sol·licitud d'inscripció. El termini de presentació de sol·licituds haurà de ser d'un mes.

2. Valoració, per la Direcció de Recursos Humans, de les sol·licituds i documentació procedent, de conformitat amb el que s'estableix en la convocatòria i amb el barem de mèrits i els criteris de desempat disposats en l'annex d'aquesta resolució.

3. Publicació de la relació provisional d'admesos amb la puntuació assignada i d'exclusos, si escau, amb indicació de la causa d'exclusió. La publicació es farà en la web corporativa del CHGUV i en el tauler d'anuncis de la Direcció de Recursos Humans i establirà un termini de 10 dies hàbils perquè les persones interessades hhi presenten, si escau, les alegacions que estimen oportunes.

4. La relació definitiva, una vegada resoltes les alegacions, es publicarà en els mateixos mitjans i es remetrà a l'òrgan competent per a la constitució de la borsa corresponent.

5. Publicació en la web corporativa i en el tauler d'anuncis de la Direcció de RH del CHGUV de la resolució per la qual es constitueix la borsa d'ocupació temporal general.

2. Borses d'ocupació temporal general que es constitueixen per convocatòria pública

En les categories professionals que considere la Comissió de Seguiment de la Contractació es procedirà a la convocatòria pública per a la conformació de borses d'ocupació temporal general.

El procediment per a la constitució de les borses d'ocupació temporal general serà el descrit en la convocatòria respectiva, publicada en el DOGV, per resolució d'òrgan competent. El termini de presentació de sol·licituds serà d'un mes i el procediment serà similar a l'establert en l'apartat anterior d'aquest article, amb l'excepció que la convocatòria serà pública i no d'accés restringit.

El nombramiento se realizará, con carácter general, a la persona disponible mejor situada en la bolsa, o subgrupo si procede, siguiendo el orden correspondiente.

2. Del cese.

El cese se producirá cuando concurra alguna de las causas siguientes:

- a) Renuncia de la persona interesada.
- b) Falta de superación del periodo de prueba.
- c) Provisión reglamentaria de la plaza por personal fijo en destino definitivo o provisional.
- d) Incorporación de la persona titular de la plaza.
- e) Amortización de la plaza.
- f) Revocación motivada por el órgano competente.
- g) Finalización del periodo del nombramiento.

Título V

Disposiciones específicas para la bolsa de empleo temporal general

Artículo 10. De la constitución de las bolsas de empleo temporal general

1. Bolsas que se constituyen a partir de las ofertas de empleo público.

En las bolsas que se constituyan a partir de la oferta de empleo público (OEP), podrán presentar solicitud de inscripción aquellas personas que, tras participar en el último proceso selectivo de la categoría profesional correspondiente, determine la convocatoria.

El número de participantes máximo que conformarán estas bolsas será determinado por la Comisión de Seguimiento de la Contratación.

Finalizada la fase de oposición de los procedimientos selectivos, salvo que se acuerde la constitución de una bolsa de empleo temporal general por convocatoria pública regulada en el punto 2 del presente artículo, el órgano competente realizará la correspondiente convocatoria de bolsa de empleo temporal general.

El procedimiento para la constitución de las bolsas de empleo temporal general será el descrito en las respectivas convocatorias, que en todo caso deberá incluir las siguientes fases:

1. Resolución del órgano competente, publicada en el DOGV, mediante la que se realiza la convocatoria, de acceso restringido, para la constitución de determinada bolsa de empleo temporal general del CHGUV. Dicha convocatoria, al ser de acceso restringido, necesariamente deberá incluir relación de personas que podrán presentar solicitud de inscripción. El plazo de presentación de solicitudes deberá de ser de un mes.

2. Valoración, por la Dirección de Recursos Humanos, de las solicitudes y documentación procedente, de conformidad con lo establecido en la convocatoria y con el baremo de méritos y los criterios de desempate dispuestos en el anexo que acompaña a la presente resolución.

3. Publicación de la relación provisional de admitidos con la puntuación asignada y de excluidos, en su caso, indicando causa de exclusión. La publicación se hará en la web corporativa del CHGUV y en el tablón de anuncios de la Dirección de Recursos Humanos y establecerá un plazo de 10 días hábiles para que las personas interesadas presenten, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas.

4. La relación definitiva, una vez resueltas las alegaciones, se publicará en los mismos medios y se remitirá al órgano competente para la constitución de la correspondiente bolsa.

5. Publicación en la web corporativa y en el tablón de anuncios de la Dirección de RRHH del CHGUV de la resolución por la que se constituye la bolsa de empleo temporal general.

2. Bolsas de empleo temporal general que se constituyen por convocatoria pública

En las categorías profesionales que se consideren por la Comisión de Seguimiento de la Contratación se procederá a la convocatoria pública para la conformación de bolsas de empleo temporal general.

El procedimiento para la constitución de las bolsas de empleo temporal general será el descrito en la respectiva convocatoria, publicada en el DOGV, por resolución de órgano competente. El plazo de presentación de solicitudes será de un mes y el procedimiento será similar al establecido en el apartado anterior del presente artículo, con la salvedad de que la convocatoria será pública y no de acceso restringido.

*Article 11. Actualització de les borses d'ocupació temporal general*

1. La Comissió de Seguiment de la Contractació podrà acordar l'actualització de les borses d'ocupació temporal general que considere oportunes.

2. El procediment per a l'actualització de les borses d'ocupació temporal general serà el descrit en la convocatòria respectiva, publicada en el DOGV, per resolució d'òrgan competent. El procediment serà similar al descrit per a la constitució de borses per convocatòria pública. En tot cas, la convocatòria permetrà tant la presentació de sol·licituds de nova inscripció, com l'actualització dels mèrits de les persones ja inscrites en la borsa corresponent, en els termes establits en aquesta.

3. La incorporació de noves persones integrants en una borsa o l'actualització de les puntuacions no modificarà cap dels nomenaments en vigor. Així mateix, les actualitzacions no modificaran la situació (disponible/no disponible) en què es troben els seus integrants.

4. Quan hagen transcorregut tres anys des de la seua constitució, les borses podran ser objecte d'actualització, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment de la contractació.

Article 12. Procediment per a la cobertura de places, de personal facultatiu o altres categories professionals, que requerisquen coneixements o experiència específics

En els casos en què per a l'exercici de determinades places, de personal facultatiu o d'altres categories professionals, es requerisquen coneixements o experiència específics, la Direcció corresponent formularà la proposta motivada que serà presentada per la Direcció de Recursos Humans del CHGUV a la Comissió de Seguiment de la Contractació, la qual adoptarà l'acord sobre la seua pertinència.

Adoptat l'acord pertinent, es realitzarà convocatòria d'accés restringit, en la qual només podran presentar sol·licitud de participació les persones que es troben integrades en la borsa d'ocupació temporal general de la categoria corresponent. La convocatòria, que es farà pública en la web corporativa i en els taulers d'anuncis de la Direcció de Recursos Humans del CHGUV, regularà el procediment i, en tot cas, tindrà en compte el que es disposa a continuació.

Es constituirà una comissió de valoració, integrada per un nombre imparell de membres, entre els quals almenys un serà proposat pel comitè d'empresa, entre els empleats i empleades del CHGUV. La secretaria de les comissions de valoració serà exercida per un/a representant de la Direcció de Recursos Humans. Les comissions actuaran com a òrgans col·legiats de conformitat amb les normes bàsiques del procediment administratiu comú i la seua composició serà publicada degudament.

Una vegada presentades les sol·licituds i la documentació corresponent, de conformitat amb el que es disposa en la convocatòria, la comissió de valoració, nomenada a aquest efecte, procedirà a la valoració dels expedients de conformitat amb el barem de mèrits següent:

1. L'experiència professional adquirida durant l'exercici de la categoria i especialitat corresponent, en aquests procediments i tècniques específicament requerits, es valoraran fins a un màxim de 7 punts, a raó de 0,10 punts per cada mes.

2. La formació en els procediments i tècniques requerits es valoraran fins a un màxim de 3 punts, d'aquesta manera:

– Estar en possessió del doctorat, sempre que la tesi doctoral estiga relacionada amb els procediments i tècniques requerits: 2 punts.

– Per cada màster relacionat amb els procediments i tècniques requerits: 0,50 punts.

– Per cada estada formativa relacionada amb els procediments i tècniques requerits: 0,50 punts.

– Per cada curs amb un mínim de 10 hores relacionat amb els procediments i tècniques requerits: 0,10 punts.

En cas d'empat entre dos o més candidats/es aquest es resoldrà a favor de l'aspirant més ben posicionat/da en la borsa general de la categoria i especialitat corresponent.

Les ofertes contractuals que deriven d'aquest procediment podran realitzar-se a totes les situacions en les quals es trobe el lloc de treball.

Artículo 11. Actualización de las bolsas de empleo temporal general

1. La Comisión de Seguimiento de la Contratación podrá acordar la actualización de las bolsas de empleo temporal general que considere oportunas.

2. El procedimiento para la actualización de las bolsas de empleo temporal general será el descrito en la respectiva convocatoria, publicada en el DOGV, por resolución de órgano competente, siendo el procedimiento similar al descrito para la constitución de bolsas por convocatoria pública. En todo caso la convocatoria permitirá tanto la presentación de solicitudes de nueva inscripción, como la actualización de los méritos de las personas ya inscritas en la correspondiente bolsa, en los términos establecidos en la misma.

3. La incorporación de nuevas personas integrantes en una bolsa o la actualización de las puntuaciones, no modificará ninguno de los nombramientos en vigor. Asimismo las actualizaciones no modificarán la situación (disponible/no disponible) en la que se encuentren sus integrantes.

4. Cuando hayan transcurrido tres años desde su constitución, las bolsas podrán ser objeto de actualización, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento de la contratación.

Artículo 12. Procedimiento para la cobertura de plazas, de personal facultativo u otras categorías profesionales, que requieran de conocimientos o experiencia específicos

En los casos en los que para el desempeño de determinadas plazas, de personal facultativo o de otras categorías profesionales, se requieran conocimientos o experiencia específicos, la dirección correspondiente formulará propuesta motivada que será presentada por la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV a la Comisión de Seguimiento de la Contratación, que adoptará acuerdo sobre su pertinencia.

Adoptado el acuerdo pertinente, se realizará convocatoria de acceso restringido, en la que solo podrán presentar solicitud de participación las personas que se encuentren integradas en la bolsa de empleo temporal general de la categoría correspondiente. La convocatoria, que se hará pública en la web corporativa y en los tableros de anuncios de la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV, regulará el procedimiento y en todo caso tendrá en cuenta lo dispuesto a continuación.

Se constituirá una comisión de valoración, integrada por un número impar de miembros, entre los que al menos uno será propuesto por el Comité de Empresa, de entre los empleados y empleadas del CHGUV. La secretaria de las comisiones de valoración será desempeñada por un/a representante de la Dirección de Recursos Humanos. Las comisiones actuarán como órganos colegiados de conformidad con las normas básicas del procedimiento administrativo común y su composición será debidamente publicada.

Presentadas las solicitudes y la documentación correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en la convocatoria, la comisión de valoración, nombrada al efecto, procederá a la valoración de los expedientes de conformidad con el siguiente baremo de méritos:

1. La experiencia profesional adquirida durante el ejercicio de la categoría y especialidad correspondiente, en estos procedimientos y técnicas específicamente requeridos, se valorarán hasta un máximo de 7 puntos, a razón de 0,10 puntos por cada mes.

2. La formación en los procedimientos y técnicas requeridos, se valorarán hasta un máximo de 3 puntos, de esta manera:

– Estar en posesión del doctorado siempre que la tesis doctoral esté relacionada con los procedimientos y técnicas requeridos: 2 puntos.

– Por cada máster relacionado con los procedimientos y técnicas requeridos: 0,50 puntos.

– Por cada estancia formativa relacionada con los procedimientos y técnicas requeridos: 0,50 puntos.

– Por cada curso con un mínimo de 10 horas, relacionado con los procedimientos y técnicas requeridos: 0,10 puntos.

En caso de empate entre dos o más candidatos/as este se resolverá a favor del aspirante o de la aspirante mejor posicionado/a en la bolsa general de la categoría y especialidad correspondiente.

Las ofertas contractuales que deriven de este procedimiento podrán realizarse a todas las situaciones en las que se encuentre el puesto de trabajo.



Títol VI **De la Comissió de Seguiment de la Contractació**

Article 13. De la Comissió de Seguiment de la Contractació

Es constitueix una comissió paritària formada per representants de les seccions sindicals i de la Direcció Gerència, presidida per la persona titular de la Direcció de Recursos Humans, que tindrà vot de qualitat.

Les funcions que tindrà la Comissió, a més de les que resulten dels diferents apartats d'aquesta norma, seran:

a) Informar, amb caràcter previ, sobre les convocatòries d'ocupació temporal així com sobre la pertinència de realitzar ofertes contractuals en les quals per a l'exercici de la plaça, de personal facultatiu o d'altres categories professionals, es requiriscen coneixements o experiència específics.

b) Prendre en consideració i definir els criteris d'actuació a proposta de la Direcció.

c) Resoldre les reclamacions que es presenten en relació amb les decisions de penalització.

d) Atendre qualsevol qüestió que se suscite en matèria de contractació que no estiga prevista expressament en aquestes normes.

La comissió es reunirà com a mínim una vegada al mes.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Atentent el que es disposa en la Resolució de 24 de novembre de 2020, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'acorda l'adopció de mesures per a garantir la capacitat del Sistema Valencià de Salut de la Comunitat Valenciana en matèria de recursos humans, enfront de la pandèmia provocada per la Covid-19 (DOGV 8962, 27.11.2020), es valoraran els serveis prestats en la mateixa categoria professional en el CHGUV i en la resta del Sistema Valencià de Salut, en els períodes indicats a continuació, amb una puntuació de 0,60 punts per mes. La unitat mínima de valoració és el mes.

– Del 14 de març de 2020 al 20 de juny de 2020.

– Del 25 d'octubre de 2020 al 8 de maig de 2021.

Segona. Aquestes normes podran ser objecte de modificació, amb la negociació prèvia en la Comissió de Personal, quan es produïsquen modificacions o situacions especials, que es generen o es contemplen en l'àmbit i/o en la normativa que regula aquesta matèria.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Les borses constituïdes conforme a les normes aprovades per Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent, d'aprovació de les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació, mantindran l'ordre de prelación del temps de la seua constitució; no obstant això, no s'arrossegaran les penalitzacions. En tota la resta, es regiran per les presents normes a partir de la seua entrada en vigor.

Segona. Els anuncis de contractació temporal convocats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquestes normes, continuaran tramitant-se conforme a les normes aprovades per Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent, d'aprovació de les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació.

Tercera. La formació contínua i continuada de l'apartat 5 del barem de mèrits de l'annex d'aquesta resolució es valorarà en les borses d'ocupació temporal general quan els mitjans tècnics i les aplicacions informàtiques permeten una gestió automatitzada de la informació relativa a aquest mèrit. Aquesta circumstància s'anunciarà en la resolució de convocatòria de la corresponent borsa d'ocupació temporal general.

Quarta. Mentre no es puguin habilitar els mitjans tècnics necessaris per a realitzar les ofertes en els termes descrits en l'article 6.1. d'aquestes normes, continuarà vigent el procediment establert en l'article 6.1 de les Normes reguladores per a contractació de duració determinada i la millora d'ocupació aprovades per mitjà de Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent (DOGV 7811, 22.06.2016).

Título VI **De la Comisión de Seguimiento de la Contratación**

Artículo 13. De la Comisión de Seguimiento de la Contratación

Se constituye una comisión paritaria formada por representantes de las secciones sindicales y de la Dirección Gerencia, presidida por la persona titular de la Dirección de Recursos Humanos que tendrá voto de calidad.

Las funciones que tendrá la Comisión, además de las que resulten de los distintos apartados de esta norma, serán:

a) Informar, con carácter previo, sobre las convocatorias de empleo temporal así como sobre la pertinencia de realizar ofertas contractuales en las que para el desempeño de la plaza, de personal facultativo o de otras categorías profesionales, se requieran conocimientos o experiencia específicos.

b) Tomar en consideración y definir los criterios de actuación a propuesta de la Dirección.

c) Resolver las reclamaciones que se presenten en relación con las decisiones de penalización.

d) Atender a cuantas cuestiones se susciten en materia de contratación que no estén previstas expresamente en las presentes normas.

La comisión se reunirá como mínimo una vez al mes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Atendiendo a lo dispuesto en la Resolución de 24 de noviembre de 2020, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se acuerda la adopción de medidas para garantizar la capacidad del Sistema Valenciano de Salud de la Comunitat Valenciana en materia de recursos humanos, frente a la pandemia provocada por la Covid-19 (DOGV 8962, 27.11.2020), se valorarán los servicios prestados en la misma categoría profesional en el CHGUV y en el resto del Sistema Valenciano de Salud, en los periodos indicados a continuación, con una puntuación de 0,60 puntos por mes. Siendo la unidad mínima de valoración el mes.

– Del 14 de marzo de 2020 al 20 de junio de 2020.

– Del 25 de octubre de 2020 al 8 de mayo de 2021.

Segunda. Las presentes normas podrán ser objeto de modificación, previa negociación en la Comisión de Personal, cuando se produzcan modificaciones o situaciones especiales, que se generen o se contemplen en el ámbito y/o en la normativa que regula esta materia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Las bolsas constituidas conforme a las normas aprobadas por Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente, de aprobación de las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo, mantendrán el orden de prelación del tiempo de su constitución, no obstante, no se arrastrarán las penalizaciones. En todo lo demás, se regirán por las presentes normas a partir de su entrada en vigor.

Segunda. Los anuncios de contratación temporal convocados con anterioridad a la entrada en vigor de estas normas, seguirán tramitándose conforme a las normas aprobadas por Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente, de aprobación de las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo.

Tercera. La formación continua y continuada del apartado 5 del baremo de méritos del anexo que acompaña a esta resolución, se valorará en las bolsas de empleo temporal general cuando los medios técnicos y las aplicaciones informáticas permitan una gestión automatizada de la información relativa a este mérito. Esta circunstancia se anunciará en la resolución de convocatoria de la correspondiente bolsa de empleo temporal general.

Cuarta. En tanto no se puedan habilitar los medios técnicos necesarios para realizar las ofertas en los términos descritos en el artículo 6.1. de las presentes normas, seguirá vigente el procedimiento establecido en el artículo 6.1 de las Normas reguladoras para contratación de duración determinada y la mejora de empleo aprobadas mediante Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente (DOGV 7811, 22.06.2016).

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Única

Queda derogada la Resolució de 15 de juny de 2016, del director gerent, d'aprovació de les normes reguladores per a la contractació de duració determinada i la millora d'ocupació (DOGV 7811, 22.06.2016).

DISPOSICIÓ FINAL

Única

Aquestes normes entraran en vigor a partir de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) i tindran una vigència de quatre anys.

Per a la modificació se seguirà el que es disposa en la present normativa i/o en el procediment de negociació per a arribar a acords.

En tot cas, transcorregut el termini de quatre anys sense que s'haja aprovat una nova normativa, es considerarà prorrogada la vigent per períodes anuals, excepte pacte en contra.

ANNEX

Barem de mèrits

Seràn objecte de valoració en les convocatòries en què així s'estableixca, de conformitat amb el que es disposa en aquestes normes, els mèrits següents:

1. Serveis prestats (màxim 70 punts)

1.1. Pels serveis prestats en les institucions sanitàries públiques del Sistema Nacional de Salut gestionades directament o indirectament, per mitjà de consorcis o contractes de gestió de servei públic per concessió, conforme al que s'estableix en la Llei 15/1997, de 25 d'abril, en les institucions sanitàries públiques de països de la Unió Europea i espai econòmic europeu i en les fundacions per a la investigació d'establiments del Sistema Nacional de Salut:

1.1.1. En la mateixa categoria professional i, si escau, especialitat en què se sol·licita l'ocupació temporal: puntuació de 0,30 per mes.

1.1.2. En diferent categoria professional i, si escau, especialitat en què se sol·licita l'ocupació temporal: puntuació 0,15 per mes.

1.2. Pels serveis prestats en la mateixa categoria professional i, si escau, especialitat en què se sol·licita l'ocupació temporal, sempre que quede acreditat que la plaça exercida té igual contingut funcional que la categoria professional en la qual s'inscriu, amb una puntuació de 0,15 per mes treballat.

1.2.1. Com a personal sanitari del cos militar de sanitat en centres sanitaris i hospitals militars dependents del Ministeri de Defensa de l'Estat espanyol.

1.2.2. Com a personal sanitari d'institucions penitenciàries.

1.2.3. Com a personal sanitari en institucions públiques de caràcter sociosanitari dependents de l'Administració del Consell, la titularitat de les quals pertanga a la Generalitat Valenciana i siguen directament gestionats per aquesta: puntuació de 0,15 per mes.

1.3. Pels serveis prestats en la mateixa categoria professional i, si escau, especialitat en què se sol·licita l'ocupació temporal, sempre que quede acreditat que la plaça exercida té igual contingut funcional que la categoria professional en la qual s'inscriu, amb una puntuació de 0,10 per mes treballat.

1.3.1. Com a personal sanitari en entitats concertades que atenguen pacients de la sanitat pública de la Generalitat Valenciana a través de contractes, en la modalitat de concerts, subscrits de conformitat amb la normativa vigent a cada moment en matèria de contractació administrativa i accions concertades gestionades de conformitat amb la Llei 7/2017, de 30 de març, de la Generalitat.

1.3.2. Com a personal sanitari que preste serveis en les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social i en els centres sanitaris que en depenen.

La unitat de valoració mínima serà el mes.

Els serveis prestats en virtut de nomenament d'atenció continuada es computaran a un mes de treball per cada 130 hores.

Els serveis prestats com a personal estatutari temporal en nomenaments de substitució corresponents a les categories de metge SAMU,

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única

Queda derogada la Resolución de 15 de junio de 2016, del director gerente, de aprobación de las normas reguladoras para la contratación de duración determinada y la mejora de empleo (DOGV 7811, 22.06.2016).

DISPOSICIÓN FINAL

Única

Estas normas entrarán en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) y tendrán una vigencia de cuatro años.

Para su modificación se atenderá a lo dispuesto en la presente normativa y/o en el procedimiento de negociación para llegar a acuerdos.

En todo caso, transcurrido el plazo de cuatro años sin que se haya aprobado una nueva normativa, se considerará prorrogada la vigente por periodos anuales, salvo pacto en contrario.

ANEXO

Baremo de méritos

Serán objeto de valoración en las convocatorias donde así se establezca, de conformidad con lo dispuesto en las presentes normas, los siguientes méritos:

1. Servicios prestados (máximo 70 puntos).

1.1. Por los servicios prestados en las instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud gestionadas directamente o indirectamente, mediante consorcios o contratos de gestión de servicio público por concesión, conforme a lo establecido en la Ley 15/1997, de 25 de abril, en las instituciones sanitarias públicas de países de la Unión Europea y espacio económico europeo y en las Fundaciones para la Investigación de establecimientos del Sistema Nacional de Salud:

1.1.1. En la misma categoría profesional y en su caso especialidad en la que se solicita el empleo temporal: puntuación de 0,30 por mes.

1.1.2. En distinta categoría profesional y en su caso especialidad en la que se solicita el empleo temporal: puntuación 0,15 por mes

1.2. Por los servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad en la que se solicita el empleo temporal, siempre que quede acreditado que la plaza desempeñada tiene igual contenido funcional que la categoría profesional en la que se inscribe, con una puntuación de 0,15 por mes trabajado.

1.2.1. Como personal sanitario del cuerpo militar de sanidad en centros sanitarios y hospitales militares dependientes del Ministerio de Defensa del Estado Español.

1.2.2. Como personal sanitario de instituciones penitenciarias.

1.2.3. Como personal sanitario en instituciones públicas de carácter socio-sanitario dependientes de la Administración del Consell, cuya titularidad pertenezca a la Generalitat Valenciana y estén directamente gestionados por ella: puntuación de 0,15 por mes.

1.3. Por los servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad en la que se solicita el empleo temporal, siempre que quede acreditado que la plaza desempeñada tiene igual contenido funcional que la categoría profesional en la que se inscribe, con una puntuación de 0,10 por mes trabajado.

1.3.1. Como personal sanitario en entidades concertadas que atiendan pacientes de la sanidad pública de la Generalitat Valenciana a través de contratos, en la modalidad de conciertos, suscritos de conformidad con la normativa vigente en cada momento en materia de contratación administrativa y acciones concertadas gestionadas de conformidad con la Ley 7/2017, de 30 de marzo, de la Generalitat.

1.3.2. Como personal sanitario que preste servicios en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y en los centros sanitarios de ellos dependientes.

La unidad de valoración mínima será el mes.

Los servicios prestados en virtud de nombramiento de atención continuada se computarán a un mes de trabajo por cada 130 horas.

Los servicios prestados como personal estatutario temporal en nombramientos de sustitución correspondientes a las categorías de médico



infermer SAMU i tècnic d'Emergències Sanitàries, es computaren cada 130 hores com un mes treballat.

Al personal amb nomenaments o contractes a temps parcial, qualsevol que siga el nombre d'hores realitzades, se li computaran els serveis prestats com realitzats a jornada completa.

Es puntuarà com a temps treballat el període d'excedència per cura de familiars, d'excedència per raó de violència de gènere i d'excedència per violència terrorista.

Els serveis prestats coincidents en el temps seran excloents entre si, i es computaran en el subapartat en què els corresponga major puntuació.

2. Nota d'oposició (màxim 50 punts).

Nota de la fase d'oposició de l'últim procés selectiu convocat pel CHGUV, per a la categoria i/o especialitat en la qual se sol·licita la inscripció, d'acord amb l'escala següent:

Entre 3,5 i 4 punts	5 punts
Entre 4,01 i 5 punts	10 punts
Entre 5,01 i 6 punts	15 punts
Entre 6,01 a 7 punts	20 punts
Entre 7,01 a 8 punts	30 punts
Entre 8,01 a 9 punts	40 punts
Entre 9,01 a 10 punts	50 punts

Si el procés selectiu consta de més d'un examen, la puntuació màxima es distribuirà proporcionalment entre el nombre d'exercicis eliminatòris de què conste el procés. No seran valorats els exercicis qualificats amb apte o no apte.

3. Valencià (màxim 8 punts).

Fins a un màxim de 8 punts, sempre que es tracte d'un mèrit expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià o equivalent, de conformitat amb la normativa vigent, d'acord amb l'escala següent:

- A1: 0,5 punts
- A2: 1,5 punts
- B1: 3 punts
- B2: 4 punts
- C1: 6 punts
- C2: 8 punts

Quan s'acredite més d'un nivell, només es computarà el certificat de nivell més alt.

4. Formació especialitzada per categoria i especialitat

El període de formació sanitària especialitzada, via personal resident en formació, es baremarà únicament en la categoria que es corresponga amb la formació a raó de 7,2 punts per any de formació, sempre s'haja obtingut el títol d'especialista.

No es podrà obtindre en aquest apartat una puntuació superior a la duració oficial del període formatiu de cada especialitat, amb independència del temps que haja requerit la persona candidata per a finalitzar el procés formatiu.

En cap cas es valoraran els períodes de formació sanitària especialitzada via personal resident en formació, corresponents a la categoria i, si escau, especialitat a la qual s'opta, en l'apartat 1 de serveis prestats.

Els serveis prestats en períodes de formació sanitària especialitzada en especialitats diferents de les que s'opta es valoraran en l'apartat 1.1.2.

5. Cursos de formació contínua i continuada (màxim 5 punts)

Es tindrà en compte la formació contínua i continuada de l'Administració pública, d'acord amb l'escala següent:

a) Es valoraran els cursos de formació i perfeccionament de duració igual o superior a 10 hores que hagen sigut cursats per les persones interessades i que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació d'empleats públics, conformement a l'escala següent:

- 1r. Per cada curs de 100 o més hores: 5,00 punts.
- 2n. Per cada curs de 75 a 99 hores: 4,00 punts
- 3r. Per cada curs de 50 a 74 hores: 3,00 punts
- 4t. Per cada curs de 25 a 49 hores: 2,00 punts
- 5é. Per cada curs de 10 a 24 hores: 1,00 punts

SAMU, enfermero SAMU y técnico de Emergencias Sanitarias, se computarán cada 130 horas como un mes trabajado.

Al personal con nombramientos o contratos a tiempo parcial, cualquiera que sea el número de horas realizadas, se le computarán los servicios prestados como realizados a jornada completa.

Se puntuará como tiempo trabajado el periodo de excedencia por cuidado de familiares, de excedencia por razón de violencia de género y de excedencia por violencia terrorista.

Los servicios prestados coincidentes en el tiempo serán excluyentes entre sí, computándose en el subapartado en que les corresponda mayor puntuación.

2. Nota de oposición (máximo 50 puntos).

Nota de la fase de oposición del último proceso selectivo convocado por el CHGUV, para la categoría y/o especialidad en la que se solicita la inscripción, de acuerdo con la escala siguiente:

Entre 3,5 y 4 puntos	5 puntos
Entre 4,01 y 5 puntos	10 puntos
Entre 5,01 y 6 puntos	15 puntos
Entre 6,01 a 7 puntos	20 puntos
Entre 7,01 a 8 puntos	30 puntos
Entre 8,01 a 9 puntos	40 puntos
Entre 9,01 a 10 puntos	50 puntos

Si el proceso selectivo constara de más de un examen, la puntuación máxima se distribuirá proporcionalmente entre el número de ejercicios eliminatorios de que conste el proceso. No serán valorados los ejercicios calificados con apto o no apto.

3. Valenciano (máximo 8 puntos).

Hasta un máximo de 8 puntos, siempre que se trate de un mérito expedido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià o equivalente de conformidad con la normativa vigente, de acuerdo con la siguiente escala:

- A1: 0,5 puntos
- A2: 1,5 puntos
- B1: 3 puntos
- B2: 4 puntos
- C1: 6 puntos
- C2: 8 puntos

Cuando se acredite más de un nivel, solo se computará el certificado de mayor nivel.

4. Formación especializada por categoría y especialidad.

El período de formación sanitaria especializada, vía personal residente en formación, se baremará únicamente en la categoría que se corresponda con la formación a razón de 7,2 puntos por año de formación, siempre se haya obtenido el título de especialista.

No se podrá obtener en este apartado una puntuación superior a la duración oficial del período formativo de cada especialidad, con independencia del tiempo que haya precisado la persona candidata para finalizar el proceso formativo.

En ningún caso se valorarán los periodos de formación sanitaria especializada vía personal residente en formación, correspondientes a la categoría y, en su caso, especialidad a la que se opta, en el apartado 1 de servicios prestados.

Los servicios prestados en periodos de formación sanitaria especializada en especialidades distintas a las que se opta se valorarán en el apartado 1.1.2.

5. Cursos de formación continua y continuada (máximo 5 puntos).

Se tendrá en cuenta la formación continua y continuada de la Administración Pública, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento de duración igual o superior a 10 horas que hayan sido cursados por las personas interesadas y que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de empleados públicos, con arreglo a la siguiente escala:

- 1º. Por cada curso de 100 o más horas: 5,00 puntos.
- 2º. Por cada curso de 75 a 99 horas: 4,00 puntos
- 3º. Por cada curso de 50 a 74 horas: 3,00 puntos
- 4º. Por cada curso de 25 a 49 horas: 2,00 puntos
- 5º. Por cada curso de 10 a 24 horas: 1,00 puntos

b) Es valoraran els cursos de formació i perfeccionament que hagen sigut impartits per les persones interessades i que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació d'empleats públics, a raó de 0,10 punts per cada hora impartida.

Els cursos a baremar hauran d'acreditar-se per mitjà de les certificacions d'assistència a aquestes activitats, en qualitat d'alumne/a o discent, en les quals haurà de constar: el nom de l'activitat formativa; l'organisme o entitat que va convocar o impartir aquesta activitat; les dates de realització; el nombre de crèdits i/o hores de l'activitat; nombre de crèdits/hores impartides, en el cas de docència; la comissió nacional o autonòmica de formació contínua que les acredita, amb el logotip d'aquesta i el número d'expedient.

6. Diversitat funcional: 3 punts

A les persones candidates que acrediten un grau de diversitat funcional igual o superior al 33 % se'ls assignaran 3 punts.

7. Criteris de desempat

En cas d'empat entre les persones candidates, s'acudirà a la major puntuació obtinguda en cada apartat, segons el seu ordre; si persisteix, dirimirà la nota exacta de la fase d'oposició de l'últim procés selectiu, sempre que haja sigut computada en l'apartat 2 d'aquest barem, i si continua aquest empat, es resoldrà a favor de la persona sol·licitant de major edat.

b) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido impartidos por las personas interesadas y que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de empleados públicos, a razón de 0,10 puntos por cada hora impartida.

Los cursos a baremar deberán acreditarse mediante las certificaciones de asistencia a dichas actividades, en calidad de alumno/a o discente, en las que deberá constar: el nombre de la actividad formativa; el organismo o entidad que convocó/impartió dicha actividad; las fechas de realización; el número de créditos y/o horas de la actividad; número de créditos/horas impartidas, en el caso de docencia; la Comisión Nacional Autonómica de Formación Continua que las acredita, con el logotipo de la misma y el número de expediente.

6. Diversidad funcional: 3 puntos

A las personas candidatas que acrediten un grado de diversidad funcional igual o superior al 33 % se les asignarán 3 puntos.

7. Criterios de desempate

En caso de empate entre las personas candidatas, se acudirá a la mayor puntuación obtenida en cada apartado, según su orden; si persistiera, dirimirá la nota exacta de la fase de oposición del último proceso selectivo, siempre y cuando haya sido computada en el apartado 2 de este baremo, y si continuara dicho empate se resolverá a favor de la persona solicitante de mayor edad.