

ACUERDO DE 18 DE JULIO DE 2014, DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD SOBRE CRITERIOS PARA NOMBRAMIENTO DE PERSONAL INTERINO EN LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud recoge el compromiso de aprobar las nuevas plantillas orgánicas que sean el resultado de la aplicación de todas las medidas a desarrollar por la Comunidad de Madrid, a fin de su adecuación a las necesidades asistenciales existentes y teniendo en cuenta el presupuesto asignado.

Entre las medidas adoptadas por el Servicio Madrileño de Salud, ligado a la aprobación de las plantillas, se encuentra el nombramiento de un número importante de profesionales como personal estatutario interino, permitiendo de esta manera una mayor estabilidad en el empleo temporal.

Por ello, una vez aprobadas las nuevas plantillas, se hace necesario establecer unos criterios que sustentados en los principios de igualdad merito y capacidad, posibiliten el acceso del personal eventual a un nombramiento como personal estatutario interino.

En consecuencia, la Administración Sanitaria y las organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, tras las reuniones mantenidas los días, 3 10 17 y 18 de julio en las que se han negociado los criterios para el nombramiento de personal interino en los centros sanitarios del Servicio Madrileño de Salud, adoptan el siguiente:

ACUERDO

1. Objeto

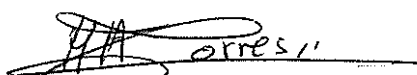
Este acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de baremación a tener en cuenta en el procedimiento de nombramiento de personal estatutario eventual en personal estatutario interino.

2. Ambito Personal

Lo previsto en este acuerdo será de aplicación al personal estatutario con nombramiento eventual expedido al amparo del artículo 9. 3 del Estatuto Marco, que a la fecha de suscripción del mismo, se encuentre prestando servicios en los centros sanitarios de los ámbitos de Atención Especializada, Atención Primaria, y SUMMA 112 del Servicio Madrileño de Salud, en las distintas categorías estatutarias.

3. Ambito funcional

El proceso de nombramiento como personal estatutario interino del personal que se encuentra incluido en el ámbito de este acuerdo, se realizará de manera cerrada


USAE

VER
CCOO
UNION PROFESIONALES

en cada una de las gerencias, por lo que el personal afectado continuará prestando servicios en el mismo centro de trabajo.

4. Criterios generales de Baremación para personal que cuenta con bolsas de empleo

Con carácter general, los criterios para el acceso a la condición de personal estatutario interino serán los contemplados en las bolsas centralizadas de empleo temporal, con las siguientes salvedades:

a) Personal de categorías que cuentan con bolsa centralizada

Los meritos recogidos en los acuerdos de bolsas temporales de empleo centralizadas se encuentran actualizados hasta octubre del año 2012, por lo que las gerencias deberán baremar al personal eventual de su centro de trabajo, desde octubre de 2012 hasta la fecha de la firma de este acuerdo, con los mismos criterios previstos en dichas bolsas, debiendo proceder a la suma de ambas puntuaciones.

b) Personal de categorías que cuentan con bolsa propia de centro

En aquellas gerencias en las que exista bolsa propia de centro, se debe utilizar para la baremación los criterios que se recogen en las mismas, teniendo en cuenta que si éstas no estuvieran actualizadas deberán valorar los meritos hasta la fecha de suscripción de este acuerdo conforme a dichos criterios.

5. Otro personal de categorías estatutarias que no cuentan con bolsa

La valoración de estos profesionales se efectuará con los criterios recogidos en las bolsas centralizadas de empleo temporal, adaptados a la categoría y actividad profesional que realiza cada colectivo.

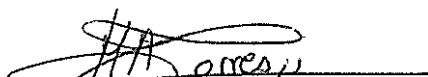
6. Personal facultativo de Hospitales

Los criterios para el acceso a la condición de personal estatutario interino de los facultativos de hospitales serán los que a continuación se indican:

a) Criterios de baremación

Se valorará a los facultativos de hospitales conforme a los apartados que a continuación se especifican y atendiendo a los siguientes porcentajes de puntuación que se otorga a cada uno de ellos:

Experiencia profesional	40%
Formación	20%
Docencia e Investigación	20%
Entrevista	20%


USAE

En la entrevista se valorarán los aspectos del baremo señalados anteriormente y dirimirá los empates.

b) Comisión de Valoración

Se constituirá una Comisión de Valoración por cada una de las áreas asistenciales que existan en el correspondiente Centro Hospitalario, a la que le compete la baremación de todos los candidatos de su area de actividad, conforme a los criterios señalados en el apartado anterior.

- Composición de cada una de las Comisión de Valoración de centro

Cada Comisión estará integrada por cuatro vocales y un secretario, debiendo ostentar todos ellos la condición de personal fijo:

- Dos vocales tendrán la condición de miembros de carácter permanente, por lo que formarán parte de todas las Comisiones de Valoración del area asistencial correspondiente en la gerencia.
- Dos vocales tendrán la condición de miembros de carácter no permanente.

- Designación de los vocales y el secretario

Los vocales de carácter permanente serán nombrados por la Junta Técnico Asistencial, a través de su Comisión Mixta, y su designación recaerá en un jefe de servicio y en un facultativo perteneciente a la Comisión Mixta, preferentemente del area asistencial correspondiente

Los vocales de carácter no permanente pertenecerán a la correspondiente especialidad, recayendo su designación en el jefe de servicio y en un facultativo elegido por los facultativos del servicio que ostenten la condición de fijo.

El Secretario de cada Comisión será designado por la gerencia del hospital

7. Calendario de Baremación

La baremación de los candidatos se realizará en cada una de las gerencias, comenzando a baremar a finales de julio y durante todo el mes de agosto, a fin de comenzar en septiembre a efectuar la tramitación de los nombramientos de interinos.

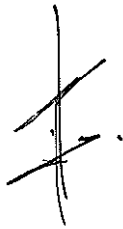
8. Cláusula de garantía

Por la Dirección General de Recursos Humanos se efectuarán los controles necesarios para que estos proceso de nombramiento de personal estatutario interino se realicen con las mayores garantías, transparencia y respetando, en todo caso, los principios de igualdad, merito y capacidad.

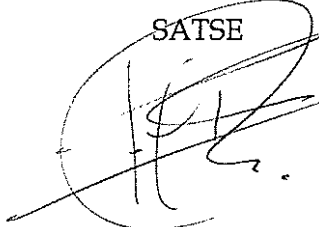

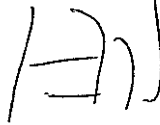
9. Comisión de Seguimiento

Se crea una comisión de seguimiento formada por la Administración Sanitaria y las Organizaciones Sindicales firmantes para interpretar y resolver cuantas dudas surjan en la ejecución y aplicación del contenido del presente acuerdo; así como para tener conocimiento del proceso en cada uno de sus extremos

POR LA ADMINISTRACIÓN



POR LOS SINDICATOS

	SATSE	CCOO
		
	AMYTS	CSIT Unión Profesional
		
	UGT	USAE
	