

# **BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL DE LA FUNDACION HOSPITAL MANACOR**

## **1.- OBJETO**

El presente acuerdo tiene por objeto, establecer un sistema de selección de personal, que sea empleado mediante un contrato temporal, que responda a las necesidades asistenciales de la Fundación Hospital Manacor y a su vez respete los requisitos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

## **2.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

### **2.1 COMPOSICION**

2.1.1 La Comisión de Seguimiento tendrá una composición paritaria y reducida, formándola un representante de cada organización sindical firmante del presente acuerdo, e igual número de miembros representantes de la empresa. El voto de la representación social será ponderado según su representatividad dentro del Comité. Cada representante podrá designar un suplente, y podrá acudir con un asesor con voz y sin voto. Los componentes de la Comisión de Seguimiento podrán delegar su voto en cualquiera de los otros miembros de la misma.

2.1.2 El Presidente de la Comisión será el Coordinador-Jefe de Sección de relaciones con la representación social, y de entre sus miembros se nombrará a un Secretario. El Presidente será el responsable de convocar las reuniones. El Secretario será quien redactará las actas de las reuniones.

### **2.2 FUNCIONAMIENTO**

2.2.1 La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, previa convocatoria que expresará el orden del día a tratar. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando así lo proponga cualquiera de sus miembros, haciendo constar los motivos.

2.2.2 Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se tomarán por consenso. En caso de no llegar al acuerdo necesario, se tomarán por mayoría simple de los miembros asistentes, en caso de empate se decidirá por el voto de calidad del Presidente. A petición de cualquier miembro de la Comisión, la votación será secreta.

2.2.3 Las actas de la Comisión de Seguimiento irán numeradas de acuerdo con el año de procedencia, y se aprobarán y firmarán por todos los miembros de la Comisión.

### **2.3 COMPETENCIAS DE LA COMISION**

2.3.1 Realizar el seguimiento del proceso de baremación y de la confección de los listados de selección.

2.3.2 Participar en la realización de las pruebas específicas que se requieran en el proceso de selección, en su caso.

2.3.3 Conocer cualquier reclamación, incidencia, propuesta negativa de contratación o no superación del periodo de prueba, y propuestas de suspensión o exclusión de la bolsa de trabajo temporal.

2.3.4 Resolver cualquier cuestión que se plantee en la interpretación, aplicación y desarrollo del presente acuerdo.

### **3.- REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS A LA BOLSA**

Todos aquellos que deseen ser incluidos en la Bolsa de Trabajo del Hospital Manacor deberán reunir las siguientes condiciones:

1. Ser nacional de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o de algún país que hubiese suscrito Tratado Internacional en los términos establecidos en la Disposición Única de la Ley 17/1993, de 23 de diciembre (BOE de 24 de diciembre) sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública.
2. En el supuesto de trabajadores extranjeros no incluidos en el apartado anterior, estos deberán estar en posesión del permiso de trabajo, vigente al momento de la contratación, legalmente exigible para la correspondiente actividad y profesión para la que vayan a ser contratados.
3. En el caso de los trabajadores extranjeros que acudan a nuestra bolsa, deberán dominar como mínimo uno de las dos lenguas oficiales de "Les Illes Balears".
4. Ser mayor de edad, y no haber llegado a la edad de jubilación
5. Estar en posesión de la titulación oficial académica específica del puesto al que opta.
6. No padecer enfermedad o minusvalía física o psíquica que pueda impedir el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo al que opta.
7. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio en cualquiera de las Administraciones Públicas, ni encontrarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.
8. No incurrir en incompatibilidad según la Ley 53/84 y demás normativa vigente en el momento de tomar posesión del puesto de trabajo.

### **4.- CATEGORIAS DE LA BOLSA DE TRABAJO**

Las categorías que integran la Bolsa de Trabajo de la FUNDACION HOSPITAL MANACOR son:

1. Enfermera
2. Comadrona
3. Fisioterapeuta
4. Diplomado en Optometría
5. Citotécnico
6. Técnico Especialista en Radiodiagnóstico
7. Técnico Especialista en Anatomía Patológica
8. Técnico Especialista en Laboratorio

9. Auxiliar de Enfermería
10. Administrativo
11. Auxiliar Administrativo
12. Interprete
13. Personal Auxiliar de Servicios
14. Facultativos

Según las necesidades de la Fundación Hospital de Manacor podrá abrirse la Bolsa a otras categorías.

## **5.- SOLICITUDES DE EMPLEO**

Los candidatos de la Bolsa de Trabajo deberán cumplimentar una solicitud de Empleo en modelo normalizado que estará disponible en las dependencias de Recursos Humanos del Hospital de Manacor. Dicha solicitud consta de un Autobaremo específico para cada una de las categorías, en el que el candidato deberá baremar su curriculum. Este Baremo tiene una puntuación máxima de 300 puntos para todas las categorías de la Bolsa.

Tanto la Solicitud de Empleo como el Autobaremo se pueden obtener también a través de Internet accediendo a la página Web del Hospital cuya dirección es <http://fundación.hospitalmanacor.org>.

Junto con la solicitud de Empleo y el Autobaremo se deberá presentar la siguiente documentación:

- Curriculum Vitae actualizado
- Fotocopia del título oficial que requiere la categoría
- Fotocopia de la certificación académica de los estudios específicos del puesto.
- Fotocopia de todos los cursillos que se puntúe en el Baremo
- Fotocopia de la documentación que acredite la experiencia laboral (vida laboral, certificados de Servicios prestados o contratos de trabajo), donde figure el tiempo trabajado,
- En el caso de que opte a algún servicio específico, deberá acreditar un mínimo de dos meses de experiencia laboral en dicho servicio con el correspondiente certificado de servicios prestados.

Todas las fotocopias que deban aportarse estarán compulsadas, o en caso contrario deberán acompañarse del correspondiente original.

Solo se podrá optar a un máximo de dos categorías por candidato, es decir que solo se podrán cumplimentar un máximo de dos autobaremos diferentes por candidato a la bolsa de trabajo.

Los cursos valorables aceptados para todas las categorías, en razón a su procedencia, son los expedidos en diploma o certificado por la Administración Central, Autonómica o Local, las Organizaciones Sindicales y Patronales, los Colegios Profesionales, Universidades Públicas o Privadas y la Cruz Roja. A tal efecto la Comisión a que se refiere el apartado 2 del presente Reglamento, previo el asesoramiento que estime pertinente, resolverá sobre aquellos cursos que presenten dudas en relación a la procedencia de su valoración en baremo.

## **6.- BOLSA ESPECÍFICA**

Para contrataciones inferiores a 3 meses se determinan como específicos los siguientes servicios para Enfermería y Auxiliares de Enfermería:

1. Quirófano
2. UCI
3. Diálisis
4. Neonatos
5. Urgencias
6. Farmacia
7. Esterilización
8. Partos
9. Gabinetes
10. Hospital de Día
11. Psiquiatría
12. UCSI
13. Radiología; para este puesto además se acreditará el Operador de RX según ámbito legal establecido por el Ministerio de Industria y Energía y el Consejo de Seguridad Nuclear.

Para contrataciones superiores a 3 meses se determinan como específicos los siguientes servicios para Enfermería y Auxiliares de Enfermería:

1. Quirófano
2. UCI
3. Diálisis
4. Neonatos
5. Urgencias
6. Radiología; para este puesto además se acreditará el Operador de RX según ámbito legal establecido por el Ministerio de Industria y Energía y el Consejo de Seguridad Nuclear.
7. Psiquiatría

Los baremos utilizados para la Bolsa específica son los mismos que los de la bolsa general, pero para acceder a esta bolsa será requisito imprescindible acreditar un mínimo de 2 meses de experiencia en el puesto al que se opte.

La Mesa de Selección correspondiente, en su caso, podrá solicitar una prueba teórico-práctica con objeto de acreditar la experiencia en el citado puesto.

En el supuesto de no poderse contratar desde la bolsa específica, se puede recurrir a la bolsa general, realizando la citada prueba a aquellas personas que tengan cursos relacionados con los puestos específicos.

Para la contratación en alguno de estos servicios específicos se listará primero los candidatos de Bolsa específica, y se les irá llamando por puntuación.

## **7.- PUESTOS DEFINIDOS CON PERFIL DE ENTREVISTA Y/O PRUEBA TEÓRICO-PRÁCTICA**

Debido a las especiales características de determinados puestos de trabajo, se establece que para los mismos se solicite una entrevista, o una prueba teórico - práctica que

será decisoria; se llevará a cabo por la Mesa de Selección, que estará compuesta por 3 miembros: un representante designado por las representaciones sindicales, un representante de la Dirección y un representante del Servicio.

Los citados puestos serán:

- Facultativos
- Secretaria de Dirección
- Recursos Humanos
- Salud Laboral
- Contabilidad
- Facturación
- Compras
- Informática
- Admisión de Urgencias
- Interpretes

## **8.- FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA**

A) **BOLSA CERRADA**: La bolsa se abrirá según convocatoria pública dos veces al año. Una en Marzo/Abril y otra en Septiembre/Octubre. La apertura de bolsa se publicará en prensa, en el tablón de anuncios de Recursos Humanos, y en la pagina WEB de la FUNDACION HOSPITAL MANACOR. La bolsa se mantendrá abierta durante un mes para que se presenten nuevas solicitudes y actualización de méritos. Las personas que se encuentran ya en la bolsa deberán manifestar por escrito su deseo de continuar en ella de lo contrario serán excluidas.

### **B) SANCIONES:**

1. La no aceptación de un contrato conllevará la exclusión automática de la lista hasta la siguiente apertura de la Bolsa, a no ser que dicha renuncia venga motivada por estar trabajando en otra empresa o Institución, con lo que el candidato deberá justificar por escrito dicha circunstancia, teniendo que manifestar igualmente por escrito su disponibilidad para volver a ser llamado.
2. El personal que habiendo aceptado un contrato, no se incorpore a su puesto de trabajo será excluido durante dos convocatorias sucesivas de la bolsa de trabajo.
3. El personal que habiéndose incorporado al trabajo, renuncie a su contrato, será excluido indefinidamente de la bolsa de trabajo. Si dicha renuncia se produce con el oportuno preaviso de 15 días, únicamente será excluido durante un período de un año. Esta sanción no será aplicable a aquel personal que renuncie a su contrato para acceder a otro de más larga duración o de mejores condiciones en el propio Hospital de Manacor.
4. La existencia de un informe negativo (según modelo que se acompaña como anexo), realizado por el responsable de área o servicio por trabajos realizados en períodos de mínimo un mes de duración, que evidencie deficiencias graves en el comportamiento en el trabajo del empleado (por ejemplo productividad, puntualidad, relación con los compañeros de trabajo etc...), supondrá la exclusión hasta la nueva apertura de la bolsa. En estos casos el Comité de Empresa podrá realizar su propio informe. Dado el carácter estrictamente confidencial de ambos informes de referencia, la Comisión de Seguimiento tendrá "vista" de los mismos, y podrá emitir informe vinculante en relación a sus contenidos.

C) **EXPULSIONES:** Serán excluidos definitivamente de la Bolsa aquellos candidatos que incurran en alguna de las siguientes faltas:

1. Solicitudes que presenten falsedad en la documentación aportada o en los datos consignados.
2. La existencia de un informe negativo realizado por el responsable de área o servicio (según modelo que se acompaña como anexo), por trabajos realizados en períodos de mínimo un mes de duración, que evidencie deficiencias en materia de disciplina, ineptitud, o comportamiento del empleado (deficiencias muy graves). En estos casos el Comité de Empresa podrá realizar su propio informe. Dado el carácter estrictamente confidencial de ambos informes de referencia, la Comisión de Seguimiento tendrá “vista” de los mismos, y podrá emitir informe vinculante en relación a sus contenidos. Previo al informe negativo del responsable de área o servicio, será requisito indispensable notificar, por escrito, al interesado las deficiencias detectadas a que se refiere el presente apartado.
3. Por no superar el período de prueba legalmente establecido.
4. Haber incurrido en alguna de las faltas muy graves contempladas en el art. 75 del Régimen Disciplinario del Convenio colectivo en vigor, que conduzca al despido disciplinario del trabajador.
5. El supuesto previsto en el apartado B.3 del presente artículo 8

D) **EXCEPCIONES:** No les serán aplicables estas sanciones a aquellos candidatos que en el momento de ser llamados para contratación no puedan acceder a la oferta de empleo por estar en alguna de estas situaciones (deberán justificarse por escrito).

1. Contraer matrimonio.
2. Padecer enfermedad que le impida desempeñar las funciones del puesto al que se le llama.
3. Encontrarse disfrutando del periodo de descanso legalmente establecido por maternidad o adopción.

E) **PROCEDIMIENTO:** Para proceder a la ejecución de una sanción o expulsión de la bolsa de trabajo temporal deberán respetarse los siguientes pasos:

1. La Comisión de Seguimiento deberá conocer la base de la sanción o expulsión de la bolsa, y en su caso, según lo regulado en el presente pacto, emitir el informe correspondiente, que será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para que resuelva el expediente.
2. La resolución de la sanción o expulsión de la bolsa deberá ser notificada, por escrito, al interesado.
3. Las resoluciones de sanción o expulsión de la bolsa podrán ser impugnadas por el afectado, teniendo para ello el plazo de 15 días, a partir de su notificación, para

presentar la reclamación ante la Dirección de Recursos Humanos; quien resolverá en el plazo de 7 días hábiles, quedando, en su caso, expedita la vía para interponer las acciones legales pertinentes.

## **9.- CONTRATACION TEMPORAL CON CONTRATOS DE MENOS DE 1 MES DE DURACION**

La bolsa de Trabajo se configura como una herramienta de trabajo para la contratación que se lleva a cabo en Recursos Humanos. Dado el alto índice de contratos que se efectúan con una duración inferior a 1 mes para cubrir la sustitución del personal y debido a la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios asistenciales, el artículo 14 del Convenio Colectivo en Vigor contempla la posibilidad de contratación directa, una vez agotadas las posibilidades de la bolsa, o bien, en aquellos contratos donde la premura de tiempo no permita efectuar un orden riguroso de llamadas de la Bolsa.

## **10.- PUESTOS EXCLUIDOS DEL SISTEMA DE CONTRATACION POR BOLSA**

1. **PUESTOS DE CONFIANZA**: Aquellos puestos que por ser de libre designación, impliquen puestos de jefatura o responsabilidad o que la singularidad del puesto exija unos requisitos determinados, estarán excluidos de la obligatoriedad de su cobertura mediante un sistema de contratación según una puntuación por la Bolsa de Trabajo.
2. **PUESTOS CON ALGUN TIPO DE CARACTERISTICA PERSONAL**: Serán aquellos puestos que requieran alguna habilidad o conocimiento específico del trabajador de forma que dicha condición sea requisito imprescindible para acceder al puesto. En estos casos se actuara según lo regulado en el artículo 10.3 del convenio colectivo
3. **INEXISTENCIA DE CANDIDATOS EN BOLSA**: En el supuesto de que no existan candidatos inscritos en la bolsa de trabajo temporal, o que estos no estén disponibles, se podrá realizar la selección por la vía de contratación directa.

## **11.- SELECCIÓN DE TRABAJADORES NO SANITARIOS**

La selección de trabajadores incluidos en los grupos profesionales I, II, III de personal no sanitario se realizará mediante convocatoria pública, respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Cuando la selección de los aspirantes requiera la superación de pruebas específicas, estas se indicarán en la convocatoria, dándose conocimiento de la misma a la Comisión de Seguimiento. De forma excepcional, la Dirección Gerencia podrá contratar personal de los grupos I, II, III, previo informe razonado a la Comisión de Seguimiento.

## **12.- ALTERACION DEL ORDEN DE ADJUDICACIÓN**

El gerente podrá alterar el orden de adjudicación de una plaza o puesto de trabajo con carácter excepcional siempre que se justifique y las necesidades del servicio así lo aconsejen, previa audiencia a la Comisión de Seguimiento.

Acuerdo relativo a la Bolsa de Trabajo, que suscriben los representantes de la empresa con la parte social. En Manacor a 17 de Septiembre de 2002.