

Preguntas Frecuentes Bolsa de Trabajo:

- Penalizaciones y Renuncias en Bolsa.
 - Gestión de la No Disponibilidad por parte del interesado.
-

SELECTA:
Sistema de Información para
la Bolsa de Trabajo del SESCAM.



**PREGUNTAS FRECUENTES:
RENUNCIAS Y PENALIZACIONES EN BOLSA DE TRABAJO
GESTIÓN DE LA NO DISPONIBILIDAD A INSTANCIA DEL INTERESADO**

Contenido:

1.- ¿Qué tipo de penalizaciones existen en Bolsa de Trabajo SESCOAM?

2.- Renuncia a un nombramiento temporal en vigor.

2.1 ¿Qué se entiende por renuncia de un llamamiento temporal en vigor?

2.2 ¿Qué penalización corresponde a la renuncia de un nombramiento temporal en vigor?

3.- Renuncia a una oferta de llamamiento temporal.

3.1 ¿Qué se entiende por renuncia a una oferta de llamamiento temporal?

3.2 ¿Qué penalización corresponde a una oferta de llamamiento temporal?

4.- Penalización de la no contestación reiterada a ofertas de trabajo (no mejora de empleo).

4.1 ¿Qué se entiende por no contestación reiterada a ofertas de trabajo (no mejora de empleo)?

4.2 ¿Qué penalización corresponde a la no contestación reiterada a ofertas de trabajo no de mejora (al menos 6 veces en días distintos)?

5.- Penalización por no contestación o rechazo a ofertas de mejora.

5.1 ¿Qué se entiende por ofertas de mejora?

5.2 ¿Qué aspirantes tienen acceso a ofertas de trabajo de mejora según el Pacto de Selección Temporal?

5.3 ¿Qué penalización corresponde a la no contestación o rechazo de ofertas de mejora?

6.- Penalización por no superar el periodo de prueba.

6.1 ¿Qué se entiende por periodo de prueba?

6.2 ¿Qué penalización se aplica en el supuesto de no superación del periodo de prueba?

7- Gestión de la no disponibilidad en ofertas de empleo por parte del aspirante.

7.1 ¿Qué figuras existen para gestionar la no disponibilidad en ofertas de empleo por parte del aspirante?.

7.2 ¿Cuándo debe solicitarse una suspensión temporal? ¿Qué efectos tiene? ¿Cuándo puedo reingresarme?

7.3 ¿Cuándo debe solicitarse una no disponibilidad por trabajar en otro Servicio de Salud? ¿Qué efectos tiene? ¿Cuándo puedo reingresarme?

7.4 ¿Cuándo debe solicitarse una exclusión temporal? ¿Qué efectos tiene? ¿Cuándo puedo reingresarme?

PREGUNTAS FRECUENTES:

RENUNCIAS Y PENALIZACIONES EN BOLSA DE TRABAJO.

GESTIÓN DE LA NO DISPONIBILIDAD A INSTANCIA DEL INTERESADO.

1.- ¿Qué tipo de penalizaciones existen en Bolsa de Trabajo SESCOAM?

En el apartado 17.7, “Régimen de renunciaciones y penalizaciones”, del Pacto para la Selección de Personal Temporal del SESCOAM, se recogen las siguientes situaciones:

- Renuncia de un llamamiento temporal en vigor.
- Renuncia a una oferta de nombramiento temporal.
- Penalización por no contestación de forma reiterada a los llamamientos efectuados (6 no contestaciones en días diferentes a ofertas no de mejora).
- Penalización por renuncia o no contestación al menos en 3 ocasiones, durante un periodo de 6 meses a ofertas de mejora de empleo (en base al apartado 17.4 del Pacto de Selección Temporal).
- Penalización por no superar el periodo de prueba.

2.- Renuncia a un nombramiento temporal en vigor.

2.1 ¿Qué se entiende por renuncia de un llamamiento temporal en vigor?

La no presentación en el centro de trabajo una vez aceptada la oferta, tendrá la consideración de renuncia a nombramiento temporal en vigor.

2.2 ¿Qué penalización corresponde a la renuncia de un nombramiento temporal en vigor?

La no presentación al centro del trabajo una vez aceptada la oferta de trabajo, tendrá una penalización de 18 meses de no disponibilidad para las ofertas con las mismas características de oferta: categoría, gerencia, ámbito, tipo de lista, tipo de tiempo y en su caso listado específico.

3.- Renuncia a una oferta de llamamiento temporal.

3.1 ¿Qué se entiende por renuncia a una oferta de nombramiento temporal?

Se entiende por renuncia a una oferta de llamamiento temporal, cuando el aspirante procede a renunciar a la oferta de un nombramiento temporal ordinario (no de mejora de empleo).

Deberá quedar constancia de las comunicaciones efectuadas, en las que se realicen ofertas de empleo.

3.2 ¿Qué penalización corresponde a una oferta de nombramiento temporal?

El rechazo a una oferta de nombramiento temporal, tendrá una penalización de 15 meses de no disponibilidad para las ofertas con las mismas características de oferta: categoría, gerencia, ámbito, tipo de lista, tipo de tiempo y en su caso listado específico.

4.-Penalización a la no contestación reiterada a ofertas de trabajo (no mejora de empleo).

4.1 ¿Qué se entiende por no contestación reiterada a ofertas de trabajo (no mejora de empleo)?

La no contestación a una oferta de trabajo no incluida en los supuestos de mejora contemplados en el 17.4 del Pacto de Selección temporal del SESCOAM.

4.2 ¿Qué penalización corresponde a la no contestación reiterada a ofertas de trabajo (al menos 6 veces en días distintos)?

En el supuesto de producirse no contestación de forma reiterada a los llamamientos efectuados por una gerencia (al menos, 6 veces en días distintos), el aspirante tendrá una penalización durante un periodo de 4 meses, para las ofertas con las mismas características de oferta: categoría, gerencia, ámbito, tipo de lista, tipo de tiempo y en su caso listado específico.

5.- Penalización por no contestación o rechazo a ofertas de mejora.

5.1 ¿Qué se entiende por ofertas de mejora?

Los supuestos de ofertas de mejora de empleo se encuentran establecidos en el apartado 17.4 del Pacto para la Selección de Personal del SESCOAM y son los siguientes:

- a) A los integrantes con nombramiento de corta duración, de cobertura urgente o a tiempo parcial, se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de larga duración en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.
- b) A los integrantes con nombramiento de larga duración en Gerencia no preferente, se les ofertará por una vez cada 12 meses un nombramiento de larga duración en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional y en aquella Gerencia que el interesado haya señalado como preferente en su solicitud, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.
- c) A los integrantes con nombramiento de larga duración, se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de larga duración en cualquier categoría incluida en superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.
- d) A los integrantes con nombramiento a tiempo parcial, se les ofertará como mejora de empleo nombramientos a jornada completa en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.
- e) A los integrantes con nombramiento de PEAC, se les ofertará como mejora de empleo, una vez cada 12 meses, los nombramientos de larga duración de la categoría de enfermería o de medicina, siempre que

haya sido solicitada dicha lista y categorías, debiendo optar por uno de los dos. Esta mejora es de aplicación recíproca.

f) A los integrantes con nombramientos de corta duración se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de corta duración en cualquier categoría incluida en superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

5.2 ¿Qué aspirantes tienen acceso a ofertas de trabajo de mejora según el Pacto de Selección Temporal?

Los trabajadores públicos que se encuentren desempeñando su trabajo dentro del SNS tendrán acceso a las mejoras de empleo establecidas en el 17.4 del Pacto para la Selección de Personal Temporal del SESCOG:

- Quienes mantengan un nombramiento temporal en vigor en el SESCOG.
- Quienes mantengan un nombramiento temporal en vigor en otros Servicios de Salud, siempre y cuando tengan solicitada y aprobada una no disponibilidad por trabajo en otro Servicio de Salud.

5.3 ¿Qué penalización corresponde a la no contestación o rechazo de ofertas de mejora?

La renuncia o la no contestación reiterada al menos en 3 ocasiones, durante un periodo de 6 meses, a una mejora de empleo incluida en alguno de los supuestos contemplados en el apartado 17.4 del presente pacto (ofertas de mejora de empleo), por causas no justificadas, supondrá pasar a la situación de no disponible para las ofertas de nombramientos relativas a mejoras de empleo durante un periodo de 4 meses (misma categoría, gerencia, ámbito, tipo de lista, tipo de tiempo, listado específico si procede).

Si el aspirante finalizase el contrato al cuál se vinculó el contador o la sanción de mejora, se desactivarán tanto los contadores como la sanción vinculada a la misma.

6.- Penalización por no superar el periodo de prueba.

6.1 ¿Qué se entiende por periodo de prueba?

Según el artículo 33 "Selección de personal temporal" del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, el período de prueba para el personal estatutario temporal, no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal previsto en los artículos 6.2.a) y 7.2.a) de esta Ley, y los dos meses para el resto del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento.

Durante el periodo de prueba será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes.

No será de aplicación el periodo de prueba a quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo Servicio de Salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

6.2 ¿Qué penalización corresponde a la no superación del periodo de prueba?

Cuando un participante sea cesado por no superar el periodo de prueba en la categoría correspondiente, previo informe motivado al respecto, pasará durante un periodo de 6 meses a situación de no disponible en todas las Gerencias por las que optó en la categoría en la que no ha superado el periodo de prueba.

7- Gestión de la no disponibilidad en ofertas de empleo por parte del aspirante.

7.1 ¿Qué figuras existen para gestionar la no disponibilidad en ofertas de empleo por parte del aspirante?

Existen tres figuras a través de las cuáles el aspirante puede regular su no disponibilidad en llamamientos. El uso de una u otra figura, viene determinada por el motivo de su solicitud de no disponibilidad.

- Suspensión Temporal.
- Exclusión Temporal.
- Contrato en otro Servicio de Salud (no disponibilidad apartado 17.4 del Pacto de Selección de Personal Temporal).

Es imprescindible que cualquiera de estas figuras haya sido solicitado por el aspirante previamente al llamamiento.

7.2 Suspensión Temporal:

7.2.1.- ¿Cuándo debe solicitarse una suspensión temporal?

Según el Pacto para la Selección de Personal Temporal del SESCOAM, la figura de suspensión temporal puede solicitarse cuando el interesado se encuentra en una de las siguientes situaciones:

- Cuidado de hijos/as menores de 12 años o de familiares dependientes a cargo (2 grado de consanguinidad o afinidad)
- Ejercicio de cargo público, o deber inexcusable
- Enfermedad del aspirante debidamente acreditada por parte médico emitido por facultativo del Sistema Público de Salud (en este apartado durante el periodo COVID 19, también se incluye el aislamiento por COVID 19 y a los colectivos que con informe facultativo acrediten pertenecer a los colectivos considerados de riesgo durante el COVID 19).
- Prestación por maternidad, paternidad o adopción legal, o situación asimilable
- Situaciones previstas en la legislación vigente en relación a la violencia de género

Al encontrarse tipificadas las causas que permiten su solicitud, es obligatorio que el aspirante adjunte a dicha solicitud el documento en pdf justificativo de encontrarse en una de estas causas, para que pueda ser aprobado por la Gerencia.

7.2.2.- ¿Qué efectos tiene la suspensión temporal?

Una vez sea revisada y aprobada por la Gerencia la solicitud de suspensión temporal, el aspirante pasa a estar no disponible en todas las listas solicitadas.

7.2.3.- ¿Cuándo puedo reingresarme de una suspensión temporal?

Cuando desaparezca la causa que motivó la solicitud de suspensión temporal, se debe proceder a tramitar el reingreso de suspensión (apareciendo disponible el aspirante al día siguiente del reingreso).

7.3 No disponibilidad por trabajar en otro Servicio de Salud.

7.3.1 ¿Cuándo debe solicitarse una no disponibilidad por trabajar en otro Servicio de Salud?

El aspirante debe solicitar esta figura siempre y cuando se encuentre trabajando dentro del SNS, en otro Servicio de Salud.

7.3.2 ¿Qué efectos tiene la aprobación de una no disponibilidad por trabajar en otro Servicio de Salud?

Una vez estimada la solicitud, el aspirante pasa a estar en situación de no disponibilidad en las diferentes oferta de trabajo del SESCOAM, con excepción de aquellas características de oferta que supongan una mejora del contrato del aspirante, según lo establecido en el apartado 17.4 del Pacto de Selección de personal Temporal del SESCOAM.

SUPUESTOS DE MEJORA DE EMPLEO SEGÚN EL PARTADO 17.4 DEL PACTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL DEL SESCOAM

a) A los integrantes con nombramiento de corta duración, de cobertura urgente o a tiempo parcial, se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de larga duración en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

b) A los integrantes con nombramiento de larga duración en Gerencia no preferente, se les ofertará por una vez cada 12 meses un nombramiento de larga duración en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional y en aquella Gerencia que el interesado haya señalado como preferente en su solicitud, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

c) A los integrantes con nombramiento de larga duración, se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de larga duración en cualquier categoría incluida en superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

d) A los integrantes con nombramiento a tiempo parcial, se les ofertará como mejora de empleo nombramientos a jornada completa en cualquier categoría incluida en el mismo o superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

e) A los integrantes con nombramiento de PEAC, se les ofertará como mejora de empleo, una vez cada 12 meses, los nombramientos de larga duración de la categoría de enfermería o de medicina, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categorías, debiendo optar por uno de los dos. Esta mejora es de aplicación recíproca.

f) A los integrantes con nombramientos de corta duración se les ofertará como mejora de empleo los nombramientos de corta duración en cualquier categoría incluida en superior grupo o subgrupo de clasificación profesional, siempre que haya sido solicitada dicha lista y categoría, debiendo optar por uno de los dos.

7.3.3 ¿Cuándo puedo reingresarme de una disponibilidad por trabajar en otro Servicio de Salud?

Una vez finalizado el contrato en el otro Servicio de Salud, el aspirante debe reingresarse de la no disponibilidad. Al día siguiente de haberse realizado el reingreso, el aspirante saldrá disponible en aquellas

gerencias, categorías, ámbitos listas y tiempos que tuviera solicitados.

7.4 Exclusión Temporal

7.4.1 ¿Cuándo debe solicitarse una exclusión temporal?

Cuando el aspirante desee tramitar su no disponibilidad en los listados de llamamientos, pero no se encuentre dentro de ninguna de las causas anteriormente tipificadas (para la suspensión temporal y para la no disponibilidad).

La exclusión temporal no precisa de aprobación por parte de la Gerencia, entrando automáticamente en vigor, siempre y cuando se haya solicitado al menos tres días hábiles (no computarán sábados, domingos ni festivos).

En la solicitud el aspirante seleccionará para qué categorías, Gerencias, ámbitos, listas y tiempos desea excluirse, pudiendo estar disponible en los otros que no hubiera solicitado

7.4.2 ¿Qué efectos tiene?

Una vez pasados tres días hábiles desde la solicitud de exclusión, el aspirante seleccionará a partir de qué fecha pasa a estar no disponible para la Gerencia, ámbito, lista y tiempo que desee.

7.4.3 ¿Cuándo puede reingresarme?

El aspirante deberá permanecer al menos dos meses en exclusión en las solicitudes de exclusión presentadas.

El reingreso podrá ser solicitado con 15 días hábiles de antelación a la fecha en la que desea incluirse en los listados de llamamientos.

De este modo, si el aspirante desea salir disponible transcurridos los dos meses de la solicitud, su reingreso de exclusión debe realizarse con antelación, respetando los 15 días hábiles que indica el Pacto.