

Consorci Hospitalari Provincial de Castelló

RESOLUCIÓ de 4 d'octubre de 2017, del director gerent del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, per la qual es dóna publicitat a l'acord de la Mesa General de Negociació del Consorci relatiu a criteris de cessament de personal temporal interí en vacant amb motiu de provisió reglamentària de llocs de treball. [2017/10059]

La Mesa General de Negociació del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, reunida en sessió extraordinària realitzada el dia 11 de juliol de 2017 i reunió ordinària de data 3 d'octubre de 2017, amb presència de representants de l'Administració i els sindicats CCOO, UGT, CEMSATSE i CSIF, van fixar, per acord de la majoria dels seus membres, els criteris del cessament de personal laboral amb contractació laboral interina amb vacant davant d'eventuals preses de possessió en processos de selecció de personal i reincorporació al servei actiu després de situacions administratives que no comporten reserva de lloc de treball.

Per això, de conformitat amb l'Acord de 14 de març de 2016, del Consell de Govern, pel qual es deleguen atribucions en matèria, entre altres, de personal, en diversos òrgans del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, apartat primer B, i en qualitat de representant del Consorci en l'àmbit de les seues funcions, es dicta la present resolució que transcriu a continuació els esmentats criteris de cessament:

Primer. Criteris de cessament

1. Els criteris s'aplicaran, independentment de la data de presa de possessió/firma del contracte indefinit fix o d'incorporació del personal a qui se li adjudica la plaça, vista la situació del personal i places del dia de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de la resolució definitiva del concurs oposició.

2. Prèviament al cessament del personal interí, es realitzarà un procés de mobilitat interna. El cessament tindrà lloc segons el següent ordre.

a) Contractats laborals interins en vacant, que no s'hagen presentat al procés selectiu, i independentment que figuren com a aspirants admesos.

b) Es cobriran a continuació les vacants laborals que no estiguen ocupades interinament per personal temporal.

c) A continuació, les places vacants laborals ocupades en interinitat per personal temporal que no va ser contractat procedent de borsa de treball del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, independentment que es tracte de personal extern (torn lliure) o de personal que reunint la condició de fix en una altra categoria professional del Consorci, estiga exercint temporalment el lloc per millora d'ocupació (promoció interna temporal), per ordre de menor a major antiguitat en la contractació interina en la vacant efectivament ocupada en aqueix moment.

Aquest criteri comprén i inclou tant els supòsits de contractació temporal interina sense figurar en borses de treball temporal que el Consorci tinga constituïda en la categoria professional de què es tracte, com si va ser contractat i no existia borsa de treball en la categoria professional en qüestió; el criteri determinant del cessament és que la seua condició de laboral temporal interí s'haja produït sense procedir de borsa de treball temporal del Consorci.

d) A continuació es tindran en consideració les places laborals vacants ocupades en interinitat per personal que haja sigut contractat per borsa de treball temporal del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, independentment del torn lliure o millora d'ocupació, pel qual va ser contractat, i de si ho va ser de borsa de treball temporal torn lliure, o borsa de treball temporal de millora d'ocupació, seguint l'ordre de menor a major puntuació de la seua situació en la borsa.

En el cas que els empleats interins temporals que ocupen vacant pertanguen a distintes borses de treball temporal constituïdes en diferent moment i amb un sistema diferent de selecció que no permeta una comparació de puntuacions als efectes de determinar l'ordre per al cessament, s'ajustarà igualment a la major puntuació obtinguda, atès que aquesta incidència pot produir-se quan els processos selectius s'han efectuat a través dels sistemes de concurs oposició, o simplement, concurs, entenent que la major puntuació total també respon a un nombre

Consortio Hospitalario Provincial de Castellón

RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2017, del director gerente del Consortio Hospitalario Provincial de Castellón, por la que se da publicidad al acuerdo de la Mesa General de Negociación del Consortio, relativo a criterios de cese de personal temporal interino en vacante con motivo de provisión reglamentaria de puestos de trabajo. [2017/10059]

La Mesa General de Negociación del Consortio Hospitalario Provincial de Castellón, reunida en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de julio de 2017 y reunión ordinaria de fecha 3 de octubre de 2017, con presencia de representantes de la administración y los sindicatos CCOO, UGT, CEMSATSE y CSIF, fijaron, por acuerdo de la mayoría de sus miembros, los criterios del cese de personal laboral con contratación laboral interina con vacante ante eventuales tomas de posesión en procesos de selección de personal y reincorporación al servicio activo tras situaciones administrativas que no conlleven reserva de puesto de trabajo.

Por ello, de conformidad con el Acuerdo de 14 de marzo de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se delegan atribuciones en materia de, entre otros, personal, en diversos órganos del Consortio Hospitalario Provincial de Castellón, apartado Primero B, y en calidad de representante del Consortio en el ámbito de sus funciones, se dicta la presente resolución transcribiendo a continuación los citados criterios de cese:

Primero. Criterios de cese

1. Los criterios se aplicarán, independientemente de la fecha de toma de posesión/firma del contrato indefinido fijo o de incorporación del personal al que se le adjudica la plaza, vista la situación del personal y plazas del día de publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de la resolución definitiva del concurso-oposición.

2. Previamente al cese del personal interino, se realizará un proceso de movilidad interna. El cese tendrá lugar según el siguiente orden.

a) Contratados laborales interinos en vacante, que no se hayan presentado al proceso selectivo, e independientemente de que figuren como aspirantes admitidos.

b) Se cubrirán seguidamente las vacantes laborales que no estén ocupadas interinamente por personal temporal.

c) A continuación, las plazas vacantes laborales ocupadas en interinidad por personal temporal que no fue contratado procedente de bolsa de trabajo del Consortio Hospitalario Provincial de Castellón, independientemente de que se trate de personal externo (turno libre) o de personal que reuniendo la condición de fijo en otra categoría profesional del Consortio, estuviera desempeñando temporalmente el puesto por mejora de empleo (promoción interna temporal), por orden de menor a mayor antigüedad en la contratación interina en la vacante efectivamente ocupada en ese momento.

Este criterio alcanza e incluye tanto los supuestos de contratación temporal interina sin figurar en bolsas de trabajo temporal que el Consortio tuviera constituïda en la categoría profesional de que se trate, como si fue contratado y no existía bolsa de trabajo en la categoría profesional en cuestión, siendo el criterio determinante del cese que su condición de laboral temporal interino se hubieran producido sin proceder de bolsa de trabajo temporal del Consortio.

d) Seguidamente se tendrán en consideración las plazas laborales vacantes ocupadas en interinidad por personal que hubiere sido contratado por Bolsa de trabajo temporal del Consortio Hospitalario Provincial de Castellón, independientemente del turno libre o mejora de empleo, por el que fuese contratado, y de si lo fue de bolsa de trabajo temporal turno libre, o bolsa de trabajo temporal de mejora de empleo, siguiendo el orden de menor a mayor puntuación de su situación en la bolsa.

En el supuesto de que los empleados interinos temporales ocupando vacante perteneciesen a distintas bolsas de trabajo temporal constituïdas en diferente momento y con un sistema diferente de selección que no permitiera una comparación de puntuaciones a efectos de determinar el orden para el cese, se estará igualmente a la mayor puntuación obtenida, toda vez que esta incidencia puede producirse cuando los procesos selectivos se han efectuado a través de los sistemas de concurso-oposición, o simplemente, concurso, entendiendo que la mayor puntuación



més gran d'exercicis o proves superades i ser aquest criteri suficient per a apreciar el seu dret precedent.

En els supòsits de concurrència d'interins laborals temporals pel torn de millora d'ocupació procedents uns d'un torn de millora integrat en una borsa general, i altres, d'una borsa de treball temporal exclusiva del torn de millora d'ocupació, s'aplicarà el mateix criteri i consideració.

El tractament de la contractació laboral temporal interina de la millora d'ocupació ha d'esdevindre de la seua contractació a càrrec de borsa de treball o torn de millora d'ocupació, independentment de la condició de fix en una altra categoria professional del Consorci que l'interí pugua tindre en el moment d'aplicació dels criteris de cessament.

En tots els supòsits, en cas d'empat, cessarà primer el personal interí de menor edat, i si subsisteix l'empat, es resoldrà a favor del personal que corresponga al gènere infrarepresentat en el Consorci, en la categoria professional de què es tracte.

El cessament d'aquest personal, tant si està inscrit en torn lliure com en el de millora d'ocupació de la borsa de treball, s'efectuarà en la mateixa proporció que hi haja de l'un i l'altre torn entre la totalitat d'interins laborals temporals de la corresponent categoria professional o especialitat, per a això es procedirà de la manera següent:

· S'obtindrà el percentatge que sobre el nombre total d'interins laborals en plantilla suppose cada un dels dos «torns», lliure i millora d'ocupació, en la categoria professional o especialitat de què es tracte.

– Els dits percentatges així obtinguts s'aplicaran sobre el total de vacants a cobrir

– S'arredoniran les dues xifres obtingudes, a l'alça la de major decimal, i a la baixa la de menor decimal, d'aquesta manera s'assignarà el nombre de places que cessa per cada un dels torns.

– En el supòsit d'igualtat cessarà abans el torn lliure.

Aquest és el nombre màxim d'interins laborals que cessarien, tenint en compte que el nombre pot ser inferior si hi ha interins en el llistat corresponents a l'aplicació dels criteris a), b), i c).

El personal interí que obtinga plaça després del concurs oposició, no desplaçarà un altre personal interí sinó que ocupara la mateixa plaça sense perjudici del lloc (destinació) que finalment li resulte assignat.

Segon. Efectivitat del cessament

El personal laboral interí afectat per aplicació dels criteris de cessament anteriors cessarà en la vacant laboral, i s'extingirà el seu contracte laboral temporal d'interinitat el dia anterior a l'efectiva incorporació del personal que haja resultat adjudicatari del seu lloc de treball.

Tercer. Reingrés provisional al servei actiu després de situacions administratives que no comporten reserva de lloc de treball

El reingrés d'empleats fixos de plantilla que, després de situació administrativa que no comporte reserva de lloc de treball, es reincorporen al servei actiu, s'efectuarà en plaça vacant, laboral o funcional, depenent de la naturalesa jurídica de la relació professional del personal que es reincorpore, seguint els mateixos criteris de cessament exposats en l'apartat primer, i s'efectuarà una adscripció provisional al lloc de treball.

Aquest personal estarà obligat a participar en la fase prèvia de provisió de llocs de treball per mobilitat interna que precedisca a l'adjudicació de places vacants en la categoria professional o especialitat en què tinga la condició d'empleat públic.

Quart. La relació de personal que haurà de cessar en aplicació dels criteris exposats en els apartats anteriors es comunicarà al Comitè d'Empresa i als representants de les seccions sindicals del Consorci.

Contra la present resolució podrà interposar-se un recurs potestatiu de reposició d'acord amb el que disposen els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, reguladora del procediment administratiu comú de les administracions públiques en el termini d'un mes des de la publicació d'aquesta resolució, o ser impugnada directament davant de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu, en el termini de dos mesos comptats des de l'endemà de la publicació.

Castelló de la Plana, 4 d'octubre de 2017.– El director gerent: Joaquín Sanchís García.

total también responde a un mayor número de ejercicios o pruebas superadas siendo este criterio suficiente para apreciar su derecho precedente.

En los supuestos de concurrencia de interinos laborales temporal por el turno de mejora de empleo procedentes unos de un turno de mejora integrado en una bolsa general, y otros, de una bolsa de trabajo temporal exclusiva del turno de mejora de empleo, se aplicará igual criterio y consideración.

El tratamiento de la contratación laboral temporal interina de la mejora de empleo debe de devenir de su contratación a cargo de bolsa de trabajo o turno de mejora de empleo, independientemente de la condición de fijo en otra categoría profesional del Consorcio que el interino pueda tener en el momento de aplicación de los criterios de cese.

En todos los supuestos, en caso de empate, cesará primero el personal interino de menor edad, y de subsistir el empate, se resolverá a favor del personal que corresponda al género infrarrepresentado en el Consorcio, en la categoría profesional de que se trate.

El cese de este personal, tanto si está inscrito en turno libre como en el de mejora de empleo de la bolsa de trabajo, se efectuará en la misma proporción que exista de uno y otro turno entre la totalidad de interinos laborales temporales de la correspondiente categoría profesional o especialidad, para la que se procederá de la siguiente manera:

· Se obtendrá el porcentaje que sobre el número total de interinos laborales en plantilla suponga cada uno de los dos «turnos», libre y mejora de empleo, en la categoría profesional o especialidad de que se trate.

– Dichos porcentajes así obtenidos se aplicarán sobre el total de vacantes a cubrir

– Se redondearán las dos cifras obtenidas, al alza la de mayor decimal, y a la baja la de menor decimal, asignándose de esta manera el número de plazas que cesa por cada uno de los turnos.

– En el supuesto de igualdad cesará antes el turno libre.

Este es el número máximo de interinos laborales que cesarían, habida cuenta que el número puede ser inferior si hay interinos en el listado correspondientes a la aplicación de los criterios a), b), y c).

El personal interino que obtenga plaza tras el concurso-oposición, no desplazará a otro personal interino sino que ocupara la misma plaza sin perjuicio del puesto (destino) que finalmente le resulte asignado.

Segundo. Efectividad del cese

El personal laboral interino afectado por aplicación de los criterios de cese anteriores cesará en la vacant laboral, extinguiéndose su contrato laboral temporal de interinidad el día anterior a la efectiva incorporación del personal que haya resultado adjudicatario de su puesto de trabajo.

Tercero. Reingreso provisional al servicio activo tras situaciones administrativas que no conlleven reserva de puesto de trabajo

El reingreso de empleados fijos de plantilla que, tras situación administrativa que no conlleve reserva de puesto de trabajo, se reincorporen al servicio activo se efectuará en plaza vacante, laboral o funcional, dependiendo de la naturaleza jurídica de la relación profesional del personal que se reincorpore, siguiendo los mismos criterios de cese expuestos en el apartado primero, efectuándose una adscripción provisional al puesto de trabajo.

Vendrá obligado dicho personal a participar en la fase previa de provisión de puestos de trabajo por movilidad interna que preceda a la adjudicación de plazas vacantes en la categoría profesional o especialidad en la que tenga la condición de empleado público.

Cuarto. La relación de personal que deberá cesar en aplicación de los criterios expuestos en los apartados anteriores, se comunicará al Comité de Empresa y a los representantes de las secciones sindicales del Consorcio.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso potestativo de reposición conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, reguladora del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en el plazo de un mes desde la publicación de esta resolución, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación.

Castellón de la Plana, 4 de octubre de 2017.– El director gerente: Joaquín Sanchís García.