

Proyecto de decreto de _____ por el que se regula el procedimiento de selección de personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos de titulación A1 y A2 previstos en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, dependiente de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

I

El artículo 43 de la Constitución Española reconoce el derecho a la protección de la salud señalando que son los poderes públicos los que tienen el deber de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Por lo tanto, la salud constituye un derecho esencial de la persona.

El artículo 54 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana establece la competencia exclusiva de la Generalitat en materia de organización, administración y gestión de todas las instituciones sanitarias públicas dentro del territorio de la Comunitat Valenciana, con la finalidad de organizar y administrar dentro de su territorio, todos los servicios relacionados con esta materia, ejerciendo la tutela de las instituciones, entidades y funciones en materia de sanidad y seguridad social.

La Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana, regula el acceso a una atención sanitaria de calidad, en condiciones de equidad y de universalidad, como un derecho fundamental de toda persona, debiéndose velar por el cumplimiento del derecho universal a la protección de la salud de la ciudadanía. Para ello indica que corresponde a la Generalitat determinar las directrices a las que deben converger las actuaciones de los poderes públicos valencianos en materia de salud, así como establecer los medios que garanticen las actuaciones, medidas y prestaciones del Sistema Valenciano de Salud.

El Sistema Valenciano de Salud es el conjunto de todos los centros, servicios y establecimientos de la Comunitat Valenciana, gestionados bajo la responsabilidad de la Generalitat. Los recursos humanos son uno de los principales activos del Sistema Valenciano de Salud, siendo el interés sanitario de la población en general, y de los/las pacientes en particular, una de las prioridades que determinan los criterios de planificación, gestión y evaluación de los recursos humanos. Para ello, las políticas y programas en materia de recursos humanos han de ser consideradas desde la garantía de la

sostenibilidad, así como la calidad de los servicios sanitarios, atendiendo a la adecuada gestión del conocimiento de los profesionales, su participación en el sistema, y la incorporación de las nuevas tecnologías.

II

Uno de los principales problemas con los que se están encontrando todos los Sistemas de Salud, incluido el valenciano, es la dificultad de encontrar profesionales para la cobertura de sus necesidades, en unos casos por la falta de interés en determinadas plazas, y en otros, porque los avances científicos son tan rápidos que resulta muy complicado encontrar y mantener profesionales suficientemente preparados.

Los adelantos tecnológicos que se están produciendo están afectando a la vida y trabajo de las personas, a la economía mundial y, en general, al modo de vida de los ciudadanos. Esto está llevando a que los empleadores se vean obligados a cambiar sus estrategias no sólo de producción sino también de selección de su personal. Las estructuras y la organización de los recursos humanos se deben adaptar a las características y necesidades de los territorios en los que se prestan los servicios.

En el ámbito sanitario esta evolución es especialmente relevante: los avances científicos y tecnológicos son de tal magnitud que se hace necesario establecer sistemas de selección de los recursos humanos que se alejen de las formas tradicionales de selección, y que permitan escoger al candidato más idóneo para cada situación, teniendo en cuenta diversos aspectos, que incluyen, además de su formación específica, su potencial y capacidad de adaptación.

La selección de personal es un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a una determinada plaza es el más apto para desempeñarla, es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados. Para que este proceso pueda llevarse a cabo adecuadamente es preciso conocer cuáles son las características del puesto (tareas, funciones, ámbito de actuación, conocimientos, formación necesaria, etc.) y comprobar hasta qué punto los aspirantes reúnen las capacidades cognitivas, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, dimensiones de personalidad, experiencia o cualquier otro tipo de características necesarias para un buen desempeño del puesto de trabajo.

La selección en el ámbito de la Administración Pública exige el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, la normativa básica de Función Pública añade los principios de

publicidad, transparencia, profesionalidad de los órganos selectivos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar o agilidad, sin perjuicio de la objetividad.

El principio de mérito mide el esfuerzo del profesional mediante la valoración de las cualificaciones o formaciones profesionales adquiridas a lo largo de la experiencia profesional o personal. El principio de capacidad exige seleccionar a las personas más idóneas desde la perspectiva de la tarea que debe desarrollar. Por su parte, la igualdad implica que nunca se puedan producir situaciones de superioridad o de inferioridad de unos aspirantes respecto de otros.

Existe consenso en considerar que la incorporación de nuevos profesionales a las plantillas de nuestras Instituciones Sanitarias, debe responder a un nuevo modelo que proporcione la máxima garantía de cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad para acceso al sistema público sanitario, pero que, a su vez, permita un desarrollo idóneo de los mismos desde la perspectiva de la eficacia y eficiencia, teniendo en cuenta que el bien supremo que se debe atender es, en el caso de la sanidad, el derecho a la salud de los ciudadanos en condiciones de igualdad.

La protección de este derecho es el que justifica el establecimiento de unos procesos de selección temporal específicos y distintos a los del resto de profesionales, en los que se dé mayor importancia a aquellos aspectos que identifican a los profesionales sanitarios de mayor nivel de titulación: la formación específica, los conocimientos aplicados a las tareas a realizar, la experiencia previa, entre otros, con el fin de permitir la selección del personal más adecuado para el ejercicio de las funciones que se deben acometer y que, en muchos casos, son distintas según la institución sanitaria en la que se desarrollen. Así, un mismo profesional, dentro del ámbito de su propia especialidad, puede requerir una formación más compleja según el tipo de actividad que tenga que desarrollar, especialmente en aquellas instituciones que, por sus características, requieren conocimientos más completos y actualizados.

Las estrategias de selección de personal deben permitir encontrar a profesionales con un alto desempeño que garanticen la realización de sus tareas con eficiencia. Para contar con los más competentes, es necesario establecer sistemas de selección que permitan escoger al candidato más idóneo para la función que deben desarrollar, unos sistemas y procesos que se constituyan como instrumentos idóneos para la identificación y captación del talento, la profesionalización, la idoneidad de los seleccionados y el rigor selectivo en

función de las características específica de las categorías profesionales a las que se dirigen.

En el ámbito asistencial, existen puestos funcionales con perfiles específicos de alta complejidad o plazas específicas como pueden ser cardiología hemodinámica, cirugía hepatobiliar de cáncer y trasplantes, neonatología, urgencias pediátricas, radiología intervencionista, citogenética, etc., para las que es necesario diseñar unos procesos selectivos que aseguren que los profesionales seleccionados pueden desempeñar las tareas inmediatamente o en un breve plazo una vez incorporados a sus puestos de trabajo, evitando que se incorporen profesionales que puedan requerir un amplio período para alcanzar los conocimientos y práctica que requieren antes de poder ejercerlas con plenas garantías hacia los pacientes.

Por otro lado, los avances científicos y tecnológicos (robotización, 3D, genética, biotecnología, etc), las nuevas dinámicas de trabajo derivadas de la digitalización y el rediseño de los servicios públicos de salud para proporcionar la más adecuada respuesta a los retos que esos avances imponen a la sociedad y que derivan en nuevas necesidades de la sociedad, hacen necesaria la redefinición de determinadas categorías profesionales y, en consecuencia, de sus sistemas de selección.

En los últimos años los sistemas sanitarios públicos están viendo incrementarse el número de sus profesionales y de sus categorías, con la incorporación de profesionales, necesarios para cubrir estas nuevas necesidades. Así, cada vez es más habitual encontrar en las plantillas estadísticos, matemáticos, biólogos, biotecnólogos, genetistas, analistas de datos, y un largo etcétera que vienen a cubrir estas nuevas necesidades, cada vez más indispensables en toda organización. conformado por aquellos profesionales de alta especialización.

Los campos de la robótica, la fabricación aditiva, la genética, cirugía de alta complejidad, la seguridad cibernética, la biotecnología, el big data, la inteligencia artificial, es necesario buscar fórmulas adecuadas para captar talentos externos que pueda ayudar a desarrollar el talento propio de la organización.

Por otro lado, en los últimos años se han producido situaciones en las que la necesidad de prestación de la asistencia sanitaria ha provocado la no deseable acumulación de excesos de jornada del personal. Esto se produce especialmente con el personal que realiza sus funciones a turno rodado, dada la

dificultad de conciliar ambos derechos ante situaciones imprevistas de ausencias sobrevenidas que han requerido, en numerosas ocasiones, que el personal tenga que alargar sus jornadas ante ausencias imprevistas de compañeros. Para evitar estos problemas, especialmente en los momentos en los que la gestión de las sustituciones por las listas de empleo temporal no se puede realizar con celeridad, por ejemplo, los fines de semana, se articula un procedimiento de nombramiento de personal con carácter temporal de, como máximo tres días naturales consecutivos de duración, que permitirá la cobertura de estas necesidades.

III

Este decreto tiene por objeto regular procedimientos de selección temporal específicos para las categorías profesionales sanitarias correspondientes a los grupos de titulación A1 y A2, con el fin de asegurar que la selección se ajuste a las competencias y capacidades necesarias para cubrir dichos puestos, especialmente en aquellos que requieran unas especificidades, cualificaciones y técnicas propias. Así mismo se prevé el establecimiento de posibles procedimientos para aquellas categorías que puedan incluir los profesionales que requieren los avances científicos y tecnológicos.

En cuanto a su estructura, el decreto está dividido en tres capítulos. El primero de ellos establece las disposiciones que son de aplicación general, regulando tanto el objeto y ámbito de aplicación, como los principios generales y requisitos a cumplir por los candidatos.

El capítulo segundo regula las listas de empleo temporal para personal estatutario sanitario del subgrupo de titulación A1 y A2 generales, estableciendo los turnos en los que están divididas dichas listas, el procedimiento de inscripción y aportación de méritos, la constitución y gestión de las ofertas de empleo. El Anexo I del decreto establece el baremo de aplicación a las listas de empleo temporal reguladas en este Capítulo. En dicho baremo se potencia la valoración de aquellos aspectos determinantes de la especial necesidad de formación que la sociedad y la evolución tecnológica exige al personal sanitario especialista, como son los títulos oficiales universitarios en aspectos relacionados con la categoría/especialidad (doctorados y másteres), títulos propios universitarios sobre materias relacionadas con la especialidad, la formación en idiomas comunitarios, etc.

Por su parte, el capítulo tercero regula un procedimiento específico para ofertas de empleo de duración prevista igual o superior a tres meses destinadas

a cubrir puestos que requieran unas especificidades, cualificaciones y técnicas propias. Este procedimiento, que se desarrollará en el Departamento de Salud del que se derive la oferta de trabajo, cuenta con un baremo propio, centrado en los méritos relacionados con la especialidad convocada, en el que prima la formación. Además, este baremo incluye la valoración de la experiencia anterior y posterior a la formación especializada vía personal residente en formación y los contratos en investigación y/o becas de ampliación de estudios en organismos oficiales internacionales, nacionales o autonómicos. Con este procedimiento se pretende que la selección sea de los profesionales que, además del cumplimiento de los requisitos generales y específicos de la categoría, aporten los conocimientos y aptitudes necesarios para desarrollar las funciones que requieren las instituciones sanitarias modernas, especialmente en aquellos supuestos en los que los avances tecnológicos hacen necesarios profesionales actualizados en las técnicas más novedosas.

IV

El presente decreto responde a los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los principios de necesidad y eficacia se cumplen dado que estas medidas son las necesarias para garantizar una mayor calidad y profesionalización de los especialistas sanitarios, mejorando la regulación existente para así garantizar una profesionalización adaptada a las necesidades reales de nuestras instituciones sanitarias, todo ello para garantizar el derecho a la salud de calidad de todos los ciudadanos. Es proporcional dado que la regulación que contiene es totalmente imprescindible para alcanzar los objetivos que se pretenden, consiguiendo así profesionales que ofrezcan un servicio de calidad acorde con las exigencias de los usuarios, teniendo en cuenta que se trata de una materia en constante evolución y actualización.

Así mismo, se da cumplimiento a los principios de seguridad jurídica y eficiencia, dado que las medidas que contiene son congruentes con el ordenamiento jurídico y la mejor alternativa posible, al contener la regulación necesaria e imprescindible para la consecución del objetivo señalado en la Constitución Española, que es el derecho a la salud de todos, en condiciones de igualdad.

Por su parte, es respetuosa con el principio de transparencia ya que en su regulación se ha cumplido con los trámites de consulta pública de acuerdo con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, permitiendo a la ciudadanía el conocimiento de la materia a regular, sus objetivos y la necesidad y oportunidad de su aprobación, así como la posibilidad de emitir su opinión. Se ha dado trámite de información pública con su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. Asimismo, el proyecto ha sido negociado en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad con los representantes sindicales de las Organizaciones Sindicales más representativas del sector.

En su virtud, a propuesta del conseller de Sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad, de conformidad con los artículos 31 y 33 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, previa deliberación del Consell en su sesión de,

DECRETO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Es objeto del presente decreto la regulación de los procedimientos de selección de personal temporal estatutario sanitario del subgrupo de titulación A1 y A2 previstos en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, dependiente de la Conselleria con competencias en materia de sanidad, mediante la constitución de listas de empleo temporal.

Artículo 2. Principios generales y objetivos.

1. Los procedimientos de selección temporal se rigen por los siguientes principios y criterios generales:

- a. Sometimiento pleno a la ley y al derecho de todas las actuaciones en los procesos selectivos.
- b. Agilidad, igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad en el acceso a la condición de personal con vinculación temporal.
- c. Objetividad, profesionalidad, imparcialidad en la actuación de los órganos de selección y de las personas responsables de la contratación del personal temporal.

- d. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e. Eficacia, eficiencia, economía, transparencia y simplicidad de los procesos.
- f. Prevalencia de la garantía del derecho a la asistencia sanitaria previsto en el artículo 43 de la Constitución.

2. Los procedimientos específicos de la selección de personal temporal previstos en el Capítulo IV del presente decreto tienen como objetivos:

- a. La planificación eficiente de las necesidades de recursos humanos que garanticen los derechos que asisten a las personas usuarias del Sistema Valenciano de Salud.
- b. La actualización de las competencias y capacidades del personal que desempeña sus funciones en el ámbito del Sistema Valenciano de Salud.
- c. La selección de las personas más adecuadas a las competencias exigidas y necesarias para cada puesto, a través de sistemas de evaluación por competencias.
- d. La polivalencia y la fidelización al sistema de los trabajadores y las trabajadoras.
- e. El establecimiento de unos criterios de mejora y modernización de las relaciones laborales, en atención a la salvaguarda y afianzamiento del prestigio social y profesional del personal de la sanidad valenciana y la puesta en valor de la función que realizan.
- f. La mejora de los niveles de satisfacción, motivación y compromiso del personal de la Conselleria de Sanidad.

Artículo 3. Requisitos de inscripción

1. Los candidatos que opten a la inscripción en los procedimientos de selección temporal regulados en este decreto deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Nacionalidad: 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.

En el caso de aspirantes de nacionalidad y lengua distinta a la Española, deberán acreditar conocimiento suficiente de castellano mediante diploma nivel B2 expedido por el organismo oficial competente. 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 lengua.

b. Edad: haber cumplido los 16 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa. El cumplimiento de la edad de jubilación forzosa supondrá la baja inmediata de la condición de aspirante en las listas de empleo.

c. Capacidad funcional: Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas que se deriven del correspondiente nombramiento.

En aras de la protección de la seguridad y salud del personal y de la calidad asistencial, la administración sanitaria podrá requerir, en cualquier momento, de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales u órgano competente, con carácter previo o en el transcurso de alguna vinculación, la verificación del mantenimiento de la capacidad funcional de las personas aspirantes cuando, por razón de las ausencias de éstas en el transcurso de vinculaciones precedentes o de cualquier otra circunstancia, resulte necesario determinar su aptitud para futuros nombramientos.

Si como resultado de la valoración se concluyese que la persona aspirante no reúne la capacidad funcional necesaria, ésta se mantendrá en situación de suspensión de llamamientos en la lista de la categoría correspondiente hasta la recuperación de dicho requisito. No obstante, la persona aspirante suspendida podrá solicitar la revisión de su capacidad funcional, de considerar que se produjo un cambio de esta, ante el citado órgano.

d. Habilitación: no haber sido separado separada del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración pública, ni hallarse con inhabilitación con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión. En el caso de personas nacionales de otros estados mencionados en el apartado a, ni hallarse en 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 al apartado 5 del artículo 13 de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, siempre que la actividad implique contacto habitual con menores, no haber sido condenado/a por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres

humanos. En el momento de la toma de posesión, se deberá acreditar esta circunstancia en el departamento de salud correspondiente mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

e. Estar en posesión de la titulación exigida para cada categoría o en condiciones de obtenerla cuando se presenta la solicitud de inscripción.

En el caso de que la titulación sea de formación sanitaria especializada en ciencias de la salud, se entenderá que está en condiciones de obtenerla quien acredite haber finalizado con evaluación positiva la formación exigida para su consecución dentro del plazo de presentación de solicitudes. La fecha de finalización del programa formativo con evaluación positiva será la fecha de efectos plenos del título de especialista a los solos efectos de la inscripción en las listas de empleo temporal.

2. Todos los requisitos, tanto generales como específicos, deberán cumplirse en el momento de la inscripción y deberán mantenerse durante todo el tiempo de permanencia en las listas de empleo temporal.

CAPÍTULO II.

Listas de empleo temporal para personal temporal estatutario sanitario del subgrupo de titulación A1 y A2 previstos en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud

Artículo 4. Listas de empleo temporal. Turnos de acceso

1. Las listas de empleo temporal reguladas en el presente decreto estarán constituidas por tantas listas como categorías profesionales existan, subdivididas, a su vez, en departamentos de salud, y en turnos de inscripción.

2.- Las listas de empleo temporal estarán divididas en dos turnos de inscripción, excluyentes entre sí:

a. Turno de promoción interna temporal.

En este turno podrá inscribirse el personal fijo del Sistema Valenciano de Salud que se encuentre en situación de activo o asimilado en su categoría de procedencia, siempre que inste su inscripción dentro de su mismo régimen jurídico y en distinta categoría profesional o cuerpo/escala funcional a aquella en la que ostente su condición de personal empleado público fijo.

b. Turno ordinario.

En este turno podrá inscribirse:

- El personal que no ostente la condición de personal fijo en el Sistema Valenciano de Salud
- El personal estatutario fijo del Sistema Valenciano de Salud que no se encuentre en situación de activo o asimilado, en tanto mantenga esa situación y siempre que inste su inscripción en categoría profesional distinta a aquella en la que ostenta su condición de personal fijo.
- El personal fijo de Servicios Públicos de Salud distintos al Sistema Valenciano de Salud, siempre que la inscripción sea en categoría profesional distinta a aquella en la que ostente la condición de personal fijo.

3. A efectos del presente decreto, se entiendo que son situaciones asimiladas a la de activo las excedencias por cuidados de familiares, por razón de violencia de género y la situación de servicios especiales.

4. Si en el período de vigencia de las listas de empleo temporal, la situación administrativa de las personas candidatas se ve modificada, afectando a la posibilidad de permanecer en el turno en el que se encuentran inscritas, deberán solicitar el cambio al turno en el que les corresponde con su nueva situación. El plazo para solicitar el cambio será de 10 días desde que se produjo la modificación y surtirá efectos a partir de la siguiente reedición o actualización de las listas vigentes.

Artículo 5. Procedimiento de inscripción.

1.- El procedimiento de inscripción en las listas de empleo temporal, que estará abierto de manera permanente, se realiza a través de la página web de la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

2.- Para la inscripción y modificación de la solicitud, será de aplicación el procedimiento establecido en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

3.- La solicitud de inscripción se realizará telemáticamente a través de la aplicación informática habilitada al efecto en la página web de la Conselleria de Sanidad. En ella deberán indicar los datos personales, los teléfonos y correo electrónico a través de los que quiere recibir las ofertas de trabajo, seleccionando un máximo de 3 categorías distintas y para cada una de ellas, un máximo de 7 departamentos de salud.

Artículo 6. Aportación de la documentación

1.- La presentación de la documentación acreditativa de los requisitos y los méritos se realizará mediante una nueva solicitud, distinta a la de inscripción, mediante los cauces y con las normas que se establezcan en la convocatoria, la

cual deberá formalizarse en el plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la inscripción y/o presentación de la solicitud telemática de elección de categorías y Departamentos de Salud.

2.- La anotación de datos falsos o la presentación de documentación falsa será motivo de no inclusión o exclusión, en su caso, en las listas de empleo temporal, sin perjuicio de las medidas legales que correspondan.

Artículo 7. Fechas de corte de méritos de las ediciones de las listas de empleo temporal.

Dado que las listas de empleo se encuentran abiertas de manera permanente, la Dirección General en materia de personal, determinará el número de ediciones que se convocarán a lo largo del año y la fecha de corte de valoración de los méritos de cada una de ellas.

Artículo 8. Constitución de las listas de empleo temporal y valoración de las solicitudes.

1. El orden de prelación de las personas aspirantes en las listas de empleo reguladas en el presente decreto, vendrá determinado por la puntuación que resulte de la aplicación del baremo de méritos incluido como Anexo I.

2.- En dicho baremo se tendrán en cuenta los méritos relativos a los servicios prestados por las personas aspirantes, las notas de la fase de oposición del último procedimiento selectivo convocado por la Conselleria con competencias en materia de sanidad, la formación sanitaria especializada obtenida por la vía de residencia, la formación postgraduada, los conocimientos de la lengua valenciana y de otros idiomas comunitarios y la diversidad funcional.

3.- La valoración de las solicitudes se realizará en las unidades de personal de las Direcciones Territoriales de la Conselleria con competencias en materia de sanidad y por la Gerencia de Salud de Alcoi.

4.- Finalizado el proceso de revisión de los requisitos de participación y baremación de los méritos aportados, la Dirección General competente en materia de personal, publicará la relación provisional de las personas admitidas con la puntuación alcanzada y la relación de los candidatos excluidos con los motivos de exclusión. Dicha publicación abrirá un plazo de 10 días hábiles para que las personas interesadas puedan formular alegaciones que consideren oportunas. Estas alegaciones se resolverán con la publicación del listado definitivo.

5.- Tanto la relación provisional como la definitiva se publicarán en la página web de la Conselleria con competencias en materia de sanidad. Mediante esta

publicación se entenderá realizada la notificación a los interesados, a todos los efectos.

6. La fecha de entrada en vigor de las nuevas listas de empleo temporal será la que indique la resolución de publicación de los listados definitivos.

Artículo 9. Listas de reserva

1. Cuando las listas de empleo temporal estén agotadas o se convoquen nuevas categorías y mientras no se constituyan estas últimas, se acudirá a las listas de reserva previstas en el artículo 13 de la Orden 4/2019 de 14 de noviembre.

2.- Las listas de reserva se conformarán con las personas que se inscriban por primera vez en las listas de empleo abiertas y permanentes de las categorías deficitarias.

3.- El orden de llamada en las listas de reserva será el orden de registro telemático de entrada de la solicitud de inscripción.

4.- El personal incluido en las listas de reserva no forma parte de las listas de empleo temporal, por lo que no les son de aplicación las situaciones administrativas descritas en el artículo 23 de la Orden 4/2019 de 14 de noviembre.

Artículo 10. Procedimiento de asignación de ofertas de empleo

1.- El procedimiento de asignación de las ofertas de empleo se realizará por el orden establecido en las listas de empleo temporal a las personas candidatas inscritas en la lista vigente de la categoría, Departamento de Salud y turno de acceso. Dicho orden vendrá determinado por la puntuación obtenida en aplicación del baremo de méritos recogido en el Anexo I de este decreto.

2.- En el caso de no existir personas candidatas en la lista de empleo de la edición vigente, se acudirá a la lista de reserva de la categoría, Departamento de Salud.

CAPÍTULO III

Procedimiento específico de selección temporal para personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos de titulación A1 y A2 previstos en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud

Artículo 11. Objeto del procedimiento específico de selección de personal temporal

Se prevé el establecimiento de un procedimiento específico de selección de personal temporal para aquellas ofertas de empleo de duración prevista igual o superior a un mes, en las que los puestos a ofrecer requieran una especial cualificación, conocimientos específicos y/o experiencia previa.

Artículo 12. Convocatoria

1.- El procedimiento se iniciará en los Departamentos de Salud mediante resolución de la Gerencia del Departamento de Salud demandante de la oferta de empleo.

2.- En dicha resolución se identificará la plaza objeto de la convocatoria, los requisitos específicos requeridos para su desempeño, las características especiales del puesto de trabajo, el tipo de nombramiento objeto de la oferta, todas aquellas indicaciones que se consideren relevantes en el procedimiento, así como la composición de la Comisión de Valoración de dicho procedimiento.

3.- La convocatoria se publicará en la página web de la Conselleria con competencias en materia de sanidad y en la intranet del Departamento de salud convocante. En ella se establecerá el modelo de solicitud y el procedimiento para su presentación.

4.- El plazo de presentación de instancias de participación será de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en la página web de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

5.- Junto con la solicitud, se deberá presentar un currículum vitae del candidato, y una declaración responsable en relación con los datos consignados en el mismo. El currículum vitae versará sobre los requisitos generales y específicos requeridos para el desempeño del puesto y sus características especiales, así como sobre los distintos apartados del baremo que figura en el Anexo II de este decreto.

6.-La solicitud se presentará en el registro físico del departamento convocante o mediante registro telemático o trámite Z, dirigido a la Comisión de Valoración del procedimiento selectivo.

Artículo 13.- Requisitos de participación

1.- Los candidatos a este procedimiento deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 3 de este decreto.

2.- Además, será requisito indispensable estar inscrito/a en las listas de empleo temporal de la Conselleria con competencias en materia de sanidad o en las listas de reserva, en cualquiera de los Departamentos de Salud.

Artículo 14.- Baremo de méritos

1. La valoración de los méritos de los participantes en este procedimiento específico de selección temporal se realizará de conformidad con el baremo establecido como Anexo II de este decreto.

2. Para ello, se tendrán en cuenta las aptitudes de las personas aspirantes en relación con las características del puesto y las competencias específicas de la persona. A tal efecto, la evaluación de los méritos se realizará mediante entrevista personal de los candidatos.

Artículo 15. Comisión de valoración

1. La comisión de valoración, que llevará a cabo la selección y valoración de los méritos de las personas candidatas, estará integrada por:

- a) La persona titular de la Gerencia del Departamento, Dirección Médica, o, en su caso, Dirección de Enfermería, que la presidirá.
- b) La persona titular de la jefatura de servicio o responsable de la especialidad del Departamento de la plaza convocada o persona en quien delegue.
- c) La persona titular de la jefatura de servicio o responsable de la especialidad de otro Departamento distinto al convocante o persona en quien delegue.
- d) La persona titular de la Dirección Económica o persona en quien delegue que ejercerá de secretario/a, con voz y sin voto.

2. Los integrantes de la comisión de valoración estarán sometidos, en sus actuaciones, a la normativa reguladora de los órganos colegiados, al procedimiento administrativo común, así como a las causas generales de abstención y recusación.

Artículo 16- Desarrollo y resolución del procedimiento

1.- La valoración de las aptitudes y méritos de las personas candidatas se realizará por la comisión de valoración, mediante entrevista personal en la que los candidatos convocados deberán defender los méritos alegados en su currículum vitae y la posesión de las capacidades profesionales en relación con las características del puesto.

2.- La convocatoria a la entrevista se efectuará por cualquiera de los medios de contacto indicados en la solicitud únicamente a aquellas personas aspirantes

que, de conformidad con su curriculum vitae, manifiesten cumplir los requisitos generales y específicos de la plaza ofertada.

3.- En caso de que el número de aspirantes sea elevado, se convocarán a entrevista a los candidatos con las diez mejores puntuaciones según su autobaremo. En caso de ser necesario, se podrá convocar a entrevista a los siguientes diez mejores candidatos por su orden de puntuación .

4.- La documentación acreditativa de los requisitos generales y específicos y los méritos alegados en el currículum vitae, deberá presentarse en el momento de la realización de la entrevista personal.

5.- La comisión dispondrá de cinco días hábiles, a contar desde el comienzo de las entrevistas, para realizar la valoración a las personas candidatas. Este plazo podrá ampliarse en dos días hábiles más en caso de que haya un número elevado de personas candidatas.

6.-Finalizado el procedimiento, la comisión levantará acta que contendrá el resultado de la selección, así como las puntuaciones obtenidas por todas las personas candidatas y los puntos principales de las deliberaciones. Copia de dicha acta se remitirá a la Comisión Sectorial de Seguimiento de las listas de empleo temporal y al servicio de personal del Departamento de Salud para la formalización del correspondiente nombramiento.

7. Los resultados de las valoraciones se harán públicos por parte del Departamento de Salud correspondiente.

CAPÍTULO IV

Procedimiento de selección temporal ante situaciones de ausencia sobrevenida para personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos de titulación A1 y A2 previstos en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud

Artículo 17. Procedimiento de selección temporal para la cobertura de situaciones de ausencia sobrevenida.

Para la cobertura de ausencias sobrevenidas de personal, cuando no sea posible la cobertura de la necesidad a través del procedimiento previsto en el artículo 16 de la *Orden 4/2019, de 14 de noviembre de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad*, por la inmediatez o el momento de

producción de la necesidad, podrán los Departamentos de Salud proceder a su cobertura por un periodo máximo de tres días naturales consecutivos.

Transcurrido dicho periodo, si la causa de la ausencia concluye en una incapacidad temporal, se considerará causa de cese, gestionándose la sustitución a través de las listas de empleo temporal de la edición vigente.

Disposiciones Adicionales

Primera. Funcionamiento de las listas de empleo temporal reguladas en el presente decreto.

En todo lo no previsto en el presente decreto, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad y demás disposiciones reguladoras de las listas de empleo temporal.

Segunda. Selección de personal temporal estatutario para plazas del subgrupo de titulación A1, con perfiles profesionales relacionados con los avances científicos y tecnológicos.

Para la cobertura de carácter temporal de plazas del subgrupo de titulación A1 necesarias para cubrir los perfiles profesionales relacionados con los avances científicos y tecnológicos (genética, robotización, 3D, biotecnología, big data, etc.), podrán convocarse procedimientos selectivos específicos según las necesidades o características de las plazas que se deban cubrir, para cuya selección temporal se priorizarán los conocimientos necesarios que requieran el cumplimiento de las funciones correspondientes a dichas plazas.

La composición de la Comisión de Valoración de estos procedimientos se determinará en la convocatoria, adaptándose los miembros a las características de las plazas a convocar.

Tercera. Aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 3.1 apartados a) y c) a la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad

Las previsiones contenidas en el artículo 3.1 apartados a) y c) del presente Decreto, relativo a la acreditación del conocimiento del castellano y a la capacidad funcional que deben cumplir los candidatos que opten a la inscripción en los procedimientos selectivos temporales, serán de aplicación a los

candidatos inscritos o que opten a su inscripción a las listas de empleo temporal reguladas por la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

Cuarta. Aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 17 a otras categorías profesionales

Las previsiones contenidas en el artículo 17 del presente Decreto, podrán ser aplicadas para la cobertura de situaciones de ausencia sobrevenida de otras categorías profesionales estatutarias, siempre que existan causas debidamente justificadas que así lo aconsejen.

Disposición Derogatoria

Única. Derogación normativa

Quedan derogadas los artículos 14 y 15 de la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria con competencias en materia de sanidad, así como cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente decreto.

Disposiciones Finales

Primera.- Habilitación normativa

Se faculta a la personal titular de la Conselleria con competencias en materia de sanidad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente decreto.

Segunda.- Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Anexo I

Baremo de méritos en el procedimiento de selección del personal del estatutario sanitario asistencial del subgrupo de titulación A1y A2. Configuración de las listas de empleo abiertas y permanentes	
1.- SERVICIOS PRESTADOS:	máximo puntos 60
<p>1.1 Por los servicios prestados en las Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud gestionadas directa 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:</p> <p>1.1.1 En la misma categoría profesional y en su caso especialidad en la que se solicita el empleo temporal: puntuación de 0,40 por mes.</p> <p>Cuando se trate de puestos declarados de difícil cobertura de conformidad con la regulación vigente</p> <p>1.1.2 En distinta categoría profesional y en su caso especialidad en al que se solicita el empleo temporal: puntuación 0,20 por mes</p>	
<p>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 0,20 por mes trabajado. Con un máximo de 5 puntos</p> <p>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.</p> <p>1.2.2 Como personal sanitario de instituciones penitenciarias españolas</p> <p>1.2.3 Como personal sanitario en instituciones públicas de carácter sociosanitario dependientes de la Administración del Consell, cuya titularidad pertenezca a la Generalitat Valenciana y estén directamente gestionados por ella: puntuación de 0,20 por mes.</p>	
<p>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 0,15 por mes trabajado. Con un máximo de 5 puntos.</p> <p>1.3.1 Como personal sanitario en centros y entidades que atiendan pacientes de la sanidad pública de la Generalitat Valenciana a través de contratos o acuerdos de acción concertada, suscritos de conformidad con la normativa vigente en cada momento en materia de contratación administrativa y acción concertada</p>	

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

Al personal con nombramientos 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 60
puntos**

Nota de la fase de oposición del último proceso selectivo convocado por la Conselleria competente en materia de Sanidad, 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	20 puntos
Entre 6,01 a 7 puntos	30 puntos
Entre 7,01 a 8 puntos	40 puntos
Entre 8,01 a 9 puntos	50 puntos
Entre 9,01 a 10 puntos	60 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.- 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.

4. DOCTORADO RELACIONADO CON LA CATEGORIA/ESPECIALIDAD	Máximo puntos	10
Grado de Doctor 9 puntos, (doctorado “cum laude” 1 punto más)		
5.- OTROS TÍTULOS UNIVERSITARIOS	Máximo	7puntos
Título oficial de Máster Universitario directamente relacionado con la categoría/especialidad: 3 puntos		
Título propio directamente relacionado con la categoría/especialidad: 2 puntos		
6.- CONOCIMIENTO DE VALENCIANO (TÍTULO EXPEDIDO DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE)	máximo puntos	4
B1 1 punto B2 2 puntos C1 3 puntos C2 4 puntos		
7.-CONOCIMIENTO DE IDIOMAS COMUNITARIOS DISTINTOS A LAS LENGUAS OFICIALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	máximo puntos	6
B1 1 punto B2 2 puntos C1 3 puntos C2 4 puntos		
8.- DIVERSIDAD FUNCIONAL		
A las personas candidatas que acrediten un grado de diversidad funcional igual o superior al 33% se les asignarán 3 puntos.		
Criterios de desempate: En caso de empate se acudirá a la mayor puntuación obtenida en cada apartado según el orden del baremo		

Anexo II

Baremo de méritos para el procedimiento de selección temporal específico de personal sanitario asistencial del subgrupo A1 y A2 (ofertas de empleo cuya duración se prevea igual o superior a 1 mes)	
Máximo 100 puntos	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	máximo 45 puntos
1. Servicios prestados en la especialidad convocada en Instituciones Sanitarias de titularidad pública del Sistema Nacional de Salud, gestionados directa o indirectamente (Ley 15/1997, de 25 de abril). En 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.	0,90 puntos mes
2. El período de formación sanitaria especializada, vía personal residente en formación, se valorará únicamente la formación correspondiente a la categoría convocada y siempre que se haya obtenido el título de especialista	0,80 puntos mes
3. Contratos de formación en investigación relacionados con la especialidad convocada: contratos Juan Rodes, Río Hortega, Sara Borrell, Miguel Servet; estancias formativas en centros extranjeros o nacionales; becas de ampliación de estudios o similar concedidas por organismos oficiales internacionales, nacionales o autonómicos.	0,50 puntos mes

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN, PUBLICACIONES, INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA (CURRICULUM VITAE) MEDIANTE ENTREVISTA	máximo 45 puntos
<p>En la entrevista personal se valorarán los méritos relacionados con la formación que se relacionan a continuación:</p> <p>1. Postgrado: Máster y Doctorado Título Oficial Máster Universitario directamente relacionado con la categoría/especialidad Grado de Doctor</p> <p>2. Actividades científicas, docentes y de investigación Publicaciones relacionadas con la especialidad convocada Presentación de ponencias, participación en jornadas, conferencias, reuniones científicas relacionadas con la especialidad convocada. Proyectos de investigación relacionados con la especialidad y el puesto a proveer. Actividades docentes relacionadas con la especialidad.</p>	
CONOCIMIENTO DE VALENCIANO (TÍTULO EXPEDIDO DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE)	máximo 4 puntos
<p>B1 1 punto B2 2 puntos C1 3 puntos C2 4 puntos</p>	
CONOCIMIENTO DE IDIOMAS COMUNITARIOS DISTINTOS A LAS LENGUAS OFICIALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	máximo 6 puntos
<p>B1 1 punto B2 2 puntos C1 3 puntos C2 4 puntos</p>	
<p>Criterios de desempate: En caso de empate se acudirá a la mayor puntuación obtenida en cada apartado según el orden del baremo</p>	