



**SEGUNDO BORRADOR DE PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE CONSTITUCIÓN, ORDENACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LISTAS DE EMPLEO PARA LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL, ASÍ COMO PARA EL ACCESO A LA SITUACIÓN DE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL, EN LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.**

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, regula con carácter básico los aspectos esenciales de la selección de personal estatutario, estableciendo en su artículo 33 que la selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad, y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

Por su parte, el Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección de personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, establece en su disposición adicional primera que, cuando sea imprescindible, por razones del servicio, la incorporación de personal temporal, la selección del mismo se efectuará por procedimientos que, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, garanticen la necesaria agilidad y eficacia, y cuenten con la participación de las organizaciones sindicales. Correspondiendo al Consejero competente en materia de sanidad, previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad, el establecimiento y regulación de dichos procedimientos, que valorarán en todo caso la experiencia profesional en puestos de personal estatutario.

De conformidad con lo previsto en la disposición derogatoria del Decreto....., con efectos desde el día ..... ha sido derogado el Decreto 74/2010, de 1 de julio, por el que se establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en los sectores de administración general y docente no universitario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud. Con motivo de dicha derogación, queda sin efecto el mandato normativo hasta ahora existente en nuestra Comunidad Autónoma de que la selección de personal estatutario temporal en los sectores de la Administración Pública citados se lleve a efecto mediante la conformación de listas de empleo que vengán integradas con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en ejecución de las correspondientes ofertas de empleo público que, habiéndose presentado a las pruebas selectivas, no hayan resultado seleccionados, habiendo hecho constar expresamente su voluntad de inclusión en la correspondiente lista de empleo.

En este contexto, la conveniencia de avanzar hacia un sistema de constitución de listas de empleo para la selección de personal estatutario temporal que, de forma periódica y sin necesidad de esperar por el correspondiente proceso selectivo para el acceso a la condición de personal estatutario fijo, permita tanto la incorporación de nuevos aspirantes como la actualización de méritos de los ya inscritos, con la consiguiente reordenación de las listas, hace necesario desde el punto de vista jurídico aprobar una norma reglamentaria que deje sin efecto la Orden de 3 de junio de 2011, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo, que fue aprobada por la persona titular de la Consejería competente en materia de sanidad en desarrollo del citado Decreto 74/2010. Todo ello sin perjuicio de la transitoria aplicación de la citada Orden



de 3 de junio de 2011 respecto de las listas de empleo que han sido conformadas con arreglo lo previsto en la citada normativa autonómica, hasta la progresiva entrada en vigor de las que se vayan constituyendo al amparo de lo previsto en el nuevo régimen que en la presente se establece.

Paralelamente, constituye la presente Orden instrumento idóneo para reglamentar el procedimiento para el acceso a la situación de promoción interna temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, en desarrollo de lo previsto en el artículo 35 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En su virtud, vistos los preceptos citados en relación con el artículo 32.c) de la Ley 1/1983, de 14 de abril, del Gobierno y de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y tras la oportuna negociación con las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad,

## **DISPONGO:**

### **Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.**

1. La presente Orden tiene por objeto establecer el procedimiento de constitución, ordenación, actualización y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal, así como para el acceso a la situación de promoción interna temporal, en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, en desarrollo de lo previsto en los artículos 33 y 35 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. De conformidad con lo previsto en el Decreto 32/1995, de 24 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento del Servicio Canario de la Salud, se entiende por órganos de prestación de servicios sanitarios las Gerencias/Direcciones Gerencias de las instituciones sanitarias integradas en el Servicio Canario de la Salud.

### **Artículo 2.- Carácter de las listas y vinculación orgánica.**

1. Las listas de empleo que se constituyan con arreglo a lo previsto en esta Orden tendrán carácter único en el conjunto de Áreas de Salud y órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los aspirantes que integren las listas de empleo estarán vinculados orgánicamente al ámbito de la/s Gerencia/s-Dirección/es Gerencia/s y, en su caso, nivel/es asistencial/es que hayan hecho constar expresamente en su correspondiente solicitud de inclusión, dentro de los siguientes límites según la modalidad de nombramiento ofertable:

a) Nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante previsto en el artículo 11.1.a). Los aspirantes podrán optar por estar vinculados orgánicamente al ámbito de la/s Gerencia/s-Dirección/es Gerencia/s y, en su caso, nivel/es asistencial/es que hayan hecho constar, sin límite alguno.



- b) Nombramiento de sustitución o de carácter eventual de larga duración de los previstos en el artículo 11.1.b). Los aspirantes podrán optar por estar vinculados orgánicamente al ámbito de un máximo de dos Gerencias-Direcciones Gerencias y, dentro de la/s que hayan hecho constar, en su caso, por el/los nivel/es asistencial/es por que hayan optado.
  - c) Nombramiento de sustitución o de carácter eventual de corta duración de los previstos en el artículo 11.1.c). Los aspirantes podrán optar por estar vinculados orgánicamente al ámbito de una Gerencia-Dirección Gerencia y, dentro de la que hayan hecho constar, en su caso, por el/los nivel/es asistencial/es por que hayan optado.
3. Dentro de los límites señalados en el apartado anterior, los aspirantes que integren las listas de empleo podrán solicitar la modificación de la/s Gerencia/s-Dirección/es Gerencia/s y, en su caso, nivel/es asistencial/es a los que inicialmente opten por estar vinculado/s orgánicamente en los términos previstos en el artículo 8.

#### **Artículo 3.- Requisitos generales de acceso a las listas de empleo.**

1. Los interesados en formar parte de las listas de empleo deberán reunir los requisitos exigidos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes de la misma categoría/especialidad en el Servicio Canario de la Salud; y no tener la condición de personal estatutario fijo de la misma categoría/especialidad en cualquier servicio de salud del Sistema Nacional de Salud, cualquiera que sea su situación administrativa.
2. Los requisitos exigidos deberán cumplirse a la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de inclusión en la correspondiente lista de empleo, debiéndose mantener mientras permanezcan inscritos en la base de datos para la conformación de la lista de empleo prevista en el artículo 5. Los aspirantes habrán de acreditar el cumplimiento de los requisitos cuando sean requeridos para ello por la Administración.

#### **Artículo 4.- Ordenación de las listas de empleo.**

1. Las listas de empleo de cada categoría/especialidad se ordenarán mediante un sistema de concurso, de conformidad al orden de puntuación de mayor a menor que resulte de acuerdo a la valoración de méritos con arreglo al baremo y reglas que se establezcan en la convocatoria de constitución de la base de datos para la conformación de la correspondiente lista de empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.
2. El baremo estará estructurado, en todo caso, en los siguientes apartados principales, con la ponderación que se señala:
  - a) La calificación total e individual más alta obtenida en la fase de oposición de los dos últimos procesos selectivos convocados por el Servicio Canario de la Salud para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes de la misma categoría/especialidad a la que se opta. La puntuación máxima alcanzable por este apartado será del 25% de la puntuación total del baremo.



Para la asignación de puntuación en este apartado, el aspirante debía reunir el requisito de titulación en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el correspondiente proceso selectivo.

- b) Experiencia profesional. La puntuación máxima alcanzable por este apartado será del 40% de la puntuación total del baremo.
- c) Formación continuada. La puntuación máxima alcanzable por este apartado será del 20% de la puntuación total del baremo.
- d) En función de la categoría/especialidad objeto de convocatoria, ésta incluirá en el baremo la valoración de algún/os otro/s mérito/s (formación especializada, formación académica, formación en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad de género, actividad docente, actividad científica, etc). La puntuación máxima alcanzable por este apartado será del 15% de la puntuación total del baremo.

3. La puntuación alcanzada se expresará con cuatro decimales. En los supuestos en que exista empate se resolverá en función de la puntuación obtenida en cada uno de los apartados y subapartados del baremo y por su orden. De persistir el empate se dirimirá por orden alfabético tomando en consideración la letra de comienzo del primer apellido, comenzando por la que haya resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, vigente en el momento en que se haya efectuado la publicación, en el Boletín Oficial de Canarias, de la convocatoria de constitución de la base de datos para la conformación de la correspondiente lista de empleo.

#### **Artículo 5.- Convocatoria de constitución de la base de datos para la conformación de las listas de empleo.**

1. La constitución de la base de datos para la conformación de las listas de empleo de cada categoría/especialidad de personal estatutario se efectuará por medio de convocatoria pública aprobada por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, que será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

2. La solicitud de inclusión en dicha base de datos estará disponible en la sede electrónica del Servicio Canario de la Salud. Los interesados deberán hacer constar en la misma el domicilio, teléfono fijo, teléfono móvil y dirección de correo electrónico que han de ser tomados en consideración para efectuar los llamamientos, así como las siguientes condiciones de participación:

- la/s Gerencia/s-Dirección/es Gerencias y, en su caso, nivel/es asistencial/es a que opta por estar vinculado orgánicamente, dentro de los límites señalados en el artículo 2.2.
- si opta a la integración en el cupo de reserva para personas con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 14.
- si opta a la integración en el cupo de reserva para promoción interna temporal, en los términos previstos en el artículo 15.
- si manifiesta una singular disponibilidad a que le sean realizadas ofertas de nombramientos de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la prestación de servicios a tiempo parcial.



- si manifiesta una singular disponibilidad a que le sean realizadas ofertas de nombramientos de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la realización de guardias en el nivel de la atención especializada.
- si manifiesta una singular disponibilidad a que le sean realizadas ofertas de nombramientos de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para prestar servicios a tiempo completo como personal de refuerzo de fin de semana en Equipo de Atención Primaria o en Servicio de Urgencia Extrahospitalaria.

3. Se deberá acompañar la solicitud de un autobaremo y de los documentos acreditativos de los méritos alegados, en los términos que determine la correspondiente convocatoria. La puntuación registrada por el solicitante en el autobaremo tendrá carácter vinculante de máximo posible, no pudiendo serle asignada una puntuación mayor durante el proceso de validación del autobaremo a que hace referencia el artículo siguiente. El solicitante responde de la veracidad de los méritos alegados y documentación acreditativa aportada, estando obligado a presentar los originales en cualquier momento a requerimiento de la Administración.

4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud se aprobará la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la base de datos para la conformación de la correspondiente lista de empleo, ordenada alfabéticamente, con indicación del nombre y apellidos, cuatro cifras numéricas aleatorias del documento acreditativo de identidad (documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente), puntuación registrada en el autobaremo, Gerencia/s-Dirección/es Gerencias y, en su caso, nivel/es asistencial/es a los que inicialmente opta por estar vinculado orgánicamente cada aspirante según la modalidad de nombramiento ofertable, y cupo de reserva por el que opta, en su caso.

Dicha resolución será objeto de publicación en la forma y lugares señalados en la correspondiente convocatoria de constitución de la lista de empleo, poniéndolo en conocimiento de los interesados mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de Canarias. Los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación del citado anuncio para interponer reclamaciones contra la indicada resolución, que serán admitidas o rechazadas mediante la resolución que se señala en el apartado siguiente.

5. Finalizado el plazo de presentación de reclamaciones, por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud se aprobará la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la base de datos para la conformación de la correspondiente lista de empleo, ordenada alfabéticamente, con indicación del nombre y apellidos, cuatro cifras numéricas aleatorias del documento acreditativo de identidad (documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente), puntuación registrada en el autobaremo, Gerencia/s-Dirección/es Gerencias y, en su caso, nivel/es asistencial/es a los que inicialmente opta por estar vinculado orgánicamente cada aspirante según la modalidad de nombramiento ofertable, y cupo de reserva por el que opta, en su caso.

Dicha resolución será objeto de publicación en la forma y lugares señalados en la correspondiente convocatoria de constitución de la lista de empleo, poniéndolo en conocimiento de los interesados mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de Canarias.





6. Figurar en la relación definitiva de aspirantes admitidos en la base de datos para la conformación de la lista de empleo sólo genera el derecho a la validación del autobaremo y de la documentación acreditativa aportada en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

#### **Artículo 6.- Actuaciones para la conformación de las listas de empleo.**

1. La validación del autobaremo y de la documentación acreditativa aportada será realizada por la Comisión de Baremación que se establezca en la correspondiente convocatoria, tomando en consideración la cifra previsible de nombramientos temporales a realizar en la respectiva categoría/especialidad hasta tanto se actualice la lista, más el porcentaje necesario de reserva que garantice la suficiencia de aspirantes disponibles en la lista de empleo, extremos que serán determinados por la Dirección General de Recursos Humanos.

En función de la cifra que se determine, la puntuación total obtenida tras la validación del autobaremo y de la documentación acreditativa aportada generará el derecho de cada aspirante a estar incluido en la lista de empleo de la correspondiente categoría/especialidad o, en su caso, a permanecer en la relación definitiva de aspirantes admitidos en la respectiva base de datos.

2. Cuando en la comprobación de la documentación aportada quede acreditada la falsedad o manipulación de algún documento por parte del interesado, la Dirección General de Recursos Humanos, a propuesta de la correspondiente Comisión de Baremación, dictará Resolución motivada en la que declarará la pérdida de los derechos que pudieran derivarse de su participación en el proceso, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.

3. Efectuada la correspondiente validación del autobaremo y de la documentación acreditativa aportada, por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, a propuesta de la correspondiente Comisión de Baremación, se aprobará la relación provisional, ordenada alfabéticamente, de aspirantes a integrar la lista de empleo, con indicación del nombre y apellidos, cuatro cifras numéricas aleatorias del documento acreditativo de identidad (documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente), puntuación parcial otorgada en cada apartado, puntuación total obtenida, Gerencia/s-Dirección/es Gerencias y, en su caso, nivel/es asistencial/es a los que inicialmente está vinculado orgánicamente cada aspirante según la modalidad de nombramiento ofertable, y cupo/s de reserva, en su caso.

Dicha resolución será objeto de publicación en la forma y lugares señalados en la correspondiente convocatoria, poniéndolo en conocimiento de los interesados mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de Canarias. Los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación del citado anuncio para interponer reclamaciones contra la indicada resolución, que serán admitidas o rechazadas mediante la resolución que se señala en el artículo siguiente.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación en los supuestos en que resulte necesaria la ampliación de la lista, tras la oportuna validación del autobaremo y de la documentación acreditativa aportada por la correspondiente Comisión de Baremación, conforme determine la Dirección General de Recursos Humanos.



## **Artículo 7.- Aprobación y publicación de las listas de empleo.**

1. Las listas de empleo de cada categoría/especialidad, tanto iniciales como sus eventuales ampliaciones, se aprobarán por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud, a propuesta de la correspondiente Comisión de Baremación, vieniendo integradas por aquellos aspirantes admitidos en la respectiva base de datos que, tras la validación del autobaremo y documentación aportada con arreglo a lo previsto en el artículo anterior, hayan alcanzado la puntuación total necesaria para estar incluidos en la misma de conformidad con la cifra prevista en el artículo 6.1.

En ningún caso se procederá a la inclusión en la lista de empleo de un aspirante al que no le haya sido validado el autobaremo y documentación aportada de conformidad con lo previsto en el artículo anterior.

2. Las listas de empleo de cada categoría/especialidad, tanto iniciales como sus eventuales ampliaciones, se publicarán en el Boletín Oficial de Canarias, entrando en vigor el día siguiente al de dicha publicación. La publicación contendrá la relación de aspirantes que conforman la lista de empleo, con indicación del nombre y apellidos, cuatro cifras numéricas aleatorias del documento acreditativo de identidad (documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente), puntuación parcial otorgada en cada apartado, puntuación total obtenida, Gerencia/s-Dirección/es Gerencias y, en su caso, nivel/es asistencial/es a los que inicialmente está vinculado orgánicamente cada aspirante según la modalidad de nombramiento ofertable, y cupo/s de reserva, en su caso.

Con su entrada en vigor quedarán sin efecto las que estuvieran en vigor en dicho momento para la correspondiente categoría/especialidad, en cada uno de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, con independencia del régimen por el que se hayan constituido.

3. La Dirección General de Recursos Humanos publicará y mantendrá actualizado en su sitio web las listas de empleo de cada categoría/especialidad, ordenadas conforme al orden de prelación que a cada aspirante integrado en la misma corresponda, con indicación de los que se encuentran en situación de "no disponible" por alguna de las causas señaladas en la presente Orden y los que hayan sido excluidos de la misma con arreglo a lo previsto en el artículo 23.

## **Artículo 8.- Modificación de las condiciones de participación.**

1. Tras la publicación y entrada en vigor de la correspondiente lista de empleo, los aspirantes que no hayan sido excluidos de la misma con arreglo a lo previsto en el artículo 23, podrán solicitar por escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos la modificación de alguna/s de las condiciones de participación previstas en el artículo 5.2.

La solicitud de modificación de las condiciones de participación será efectiva una vez transcurridos tres meses contados desde el siguiente a aquél en que haya tenido entrada en el registro de la Dirección General de Recursos Humanos. Tendrá carácter vinculante para el aspirante solicitante y será irrevocable respecto a la condición modificada durante un año computado desde el día siguiente a aquél en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de la Dirección General de Recursos Humanos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 respecto a los aspirantes integrados en el cupo de reserva para personas con discapacidad.



2. La Dirección General de Recursos Humanos dictará resolución motivada denegando la solicitud de modificación señalada en el apartado anterior, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sea realizada por aspirante que, en la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de la Dirección General de Recursos Humanos haya sido excluido de la misma de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.
- b) Si no ha transcurrido un año desde la fecha en que la anterior solicitud de modificación de la misma condición de participación realizada por el interesado tuvo entrada en el registro de la Dirección General de Recursos Humanos.
- c) Si opta a la integración en el cupo de reserva para personas con discapacidad, y no acredita fehacientemente las circunstancias que dan derecho a ello en los términos previstos en el artículo 14.
- d) Si opta a la integración en el cupo de reserva para promoción interna temporal, sin reunir los requisitos que dan derecho a ello en los términos previstos en el artículo 15.
- e) En cualquier otro supuesto, debidamente justificado y apreciado por la Dirección General de Recursos Humanos, que no contravenga lo dispuesto en la presente Orden.

3. Dicha resolución será notificada al interesado a través de la sede electrónica de la Administración actuante, siempre que esto sea posible, en los términos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. En su defecto le será notificada en papel a través de medios no electrónicos tales como telegrama, correo certificado, burofax, entrega directa de un empleado público de la Administración notificante o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

Con independencia del medio utilizado, éste habrá de permitir a la Administración tener constancia, en todo caso, de la fecha y hora de recepción o acceso a su contenido por el aspirante o su representante.

A efectos meramente informativos, le será enviado un aviso indicándole tal circunstancia a los dispositivos electrónicos (sms/mensajería móvil) y/o a la dirección de correo electrónico, de acuerdo con la información obrante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.3. Este aviso carecerá en todo caso de efectos jurídicos, no siendo válido como notificación administrativa.

#### **Artículo 9.- Actualización de las listas de empleo.**

1. La base de datos para la conformación de la lista de empleo de cada categoría/especialidad que se constituya conforme a la presente Orden tendrá carácter abierto y será objeto de actualización periódica, para nuevas inclusiones en el listado de aspirantes, así como para actualización de méritos por parte de los ya inscritos. Dicha actualización se llevará a efecto en un período no superior a dos años desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Canarias de la lista de empleo, inicial o ampliada, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.





2. La actualización de dichas bases de datos se efectuará por medio de convocatoria pública aprobada por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, que será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Canarias. Los aspirantes podrán ejercer alguna de las siguientes opciones:

- a) Si se trata de un aspirante no inscrito en la base de datos para la conformación de la lista de empleo, podrá solicitar el acceso a la misma. En este caso serán objeto de valoración los méritos alcanzados hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes que se establezca en la respectiva convocatoria de actualización. El interesado deberá hacer constar en su solicitud de inclusión las condiciones de participación previstas en el artículo 5.2.
- b) Si se trata de un aspirante ya inscrito en la base de datos para la conformación de la lista de empleo, podrá solicitar la actualización de sus méritos, siendo exclusivamente objeto de valoración los computables desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes de la anterior convocatoria de actualización o, en su defecto, de constitución de la base de datos, hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes que se establezca en la convocatoria de actualización.

3. La actualización de la listas de empleo de cada categoría/especialidad se llevará a efecto de conformidad con lo previsto en los artículos 5, 6 y 7.

#### **Artículo 10.- Órgano competente para la gestión de las listas de empleo.**

Sin perjuicio del carácter único de las listas de empleo, una vez publicada en el Boletín Oficial de Canarias la lista de empleo inicial de cada categoría/especialidad, corresponderá a cada Gerencia/Dirección Gerencia la gestión de la misma, así como de sus eventuales ampliaciones, respecto a aquellos aspirantes vinculados orgánicamente al ámbito de la misma, según la modalidad de nombramiento ofertable.

#### **Artículo 11.- Clasificación de los nombramientos.**

1. A efectos de funcionamiento de las listas de empleo, y en atención a su duración estimada, las distintas modalidades de nombramiento de personal estatutario temporal previstas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se clasifican en tres grupos:

- a) Nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante.
- b) Nombramientos de sustitución o de carácter eventual de larga duración. Incluye los siguientes supuestos:
  - 1) Nombramiento de sustitución, cuando el titular de la plaza o puesto de trabajo no se encuentre ya sustituido y tenga derecho a la reserva de la misma por encontrarse, entre otras, en alguna de las siguientes situaciones:
    - Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
    - Excedencia por cuidado de hijo o familiar, o por razón de violencia de género.
    - Servicios especiales.
    - Comisión de servicios por un plazo igual o superior a seis meses.



- Permiso sindical retribuido o acumulación de crédito horario por un plazo igual o superior a seis meses.
  - Promoción interna temporal, por alguna de las causas señaladas anteriormente.
  - Promoción interna temporal por nombramiento de interinidad para el desempeño de una plaza vacante.
- 2) Nombramiento de carácter eventual, cuando sea a tiempo completo y tenga expresamente determinado un plazo de cese igual o superior a seis meses.
- c) Nombramientos de sustitución o de carácter eventual de corta duración. Incluye los siguientes supuestos:
- 1) Nombramiento de sustitución, cuando traiga causa en algún supuesto no previsto en el apartado b).1 anterior.
  - 2) Nombramiento de carácter eventual, cuando traiga causa en algún supuesto no previsto en el apartado b).2 anterior.
  - 3) Nombramiento de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la prestación de servicios a tiempo parcial en los términos previstos en el artículo 60 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del personal estatutario de los servicios de salud.
  - 4) Nombramiento de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la realización de guardias en el nivel de la atención especializada.
  - 5) Nombramiento de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la prestación de servicios a tiempo completo como personal de refuerzo de fin de semana en Equipo de Atención Primaria o en Servicio de Urgencia Extrahospitalaria.

2. En los supuestos previstos en las letras b).1, c).1, c).3, c).4 y c).5 del apartado anterior no procederá el cese del personal estatutario con nombramiento de sustitución hasta tanto se dé alguna de las siguientes situaciones:

- a) Se produzca la efectiva reincorporación de la persona a la que sustituya, con independencia de que haya variado la causa que inicialmente motivara la ausencia.
- b) Pierda el profesional sustituido su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

## **Artículo 12.- Funcionamiento de las listas de empleo.**

1. Apreciada la necesidad de cobertura de un puesto de trabajo mediante un nombramiento de personal estatutario temporal, se efectuará el llamamiento por cada Gerencia/Dirección Gerencia siguiendo rigurosamente el orden de prelación de los aspirantes vinculados orgánicamente al ámbito de la misma que no hayan resultado excluidos de la lista de empleo con arreglo a lo previsto en el artículo 23 y que no se encuentren en situación de "no disponible" por alguna de las causas señaladas en la presente Orden, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 13, 14, 15, 16, 17 y en la disposición adicional primera.

2. El régimen de funcionamiento dentro de cada lista de empleo dependerá del grupo de clasificación al que corresponda el nombramiento ofertado:



- a) Nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante. La aceptación del nombramiento supondrá pasar a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en tanto se mantenga el mismo, en relación a todos los grupos de clasificación previstos en el artículo 11.1., por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a dicha lista.
- b) Nombramiento de sustitución o de carácter eventual de larga duración de los previstos en el artículo 11.1.b). La aceptación del nombramiento supondrá pasar a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en tanto se mantenga el mismo, en relación a los grupos de clasificación previstos en el artículo 11.1, letras b) y c), por lo que únicamente se le podrá ofertar un nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante conforme a dicha lista.
- c) Nombramiento de sustitución o de carácter eventual de corta duración de los previstos en el artículo 11.1.c). La aceptación del nombramiento supondrá pasar a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en tanto se mantenga el mismo, en relación al grupo de clasificación previsto en el artículo 11.1.c), por lo que únicamente se le podrá ofertar un nombramiento de los previstos en los apartados a) y b) del artículo 11.1 conforme a dicha lista.

Una vez finalizado el nombramiento temporal aceptado, volverá el interesado a la situación de "activo" en la lista de empleo, en el orden de prelación que le corresponda, en relación al grupo o grupos de clasificación de los nombramientos respecto de los cuales hubiera pasado a la situación de "no activo" de acuerdo con lo previsto en este apartado.

3. Si el interesado al que corresponde efectuar el llamamiento se encontrase en ese momento desempeñando un nombramiento de personal estatutario temporal, en la misma categoría/especialidad objeto de oferta, conforme a la misma o distinta lista de empleo, se le ofertará el nombramiento, debiendo renunciar al que viniera desempeñando en caso de aceptación. Si se encontrare desempeñando funciones bajo un régimen jurídico distinto del estatutario, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

En caso de no aceptar la oferta, pasará hasta tanto finalice el nombramiento o contrato temporal que viniera desempeñando a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en relación a todos los grupos de clasificación previstos en el artículo 11.1, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a dicha lista.

4. Si el interesado al que corresponde efectuar el llamamiento se encontrase en ese momento desempeñando un nombramiento de personal estatutario temporal, en categoría/especialidad distinta a la ofertada, conforme a la misma o distinta lista de empleo, se le ofertará el nombramiento, debiendo renunciar al que viniera desempeñando en caso de aceptación. Si se encontrare desempeñando funciones bajo un régimen jurídico distinto del estatutario, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

En caso de no aceptar la oferta, pasará hasta tanto finalice el nombramiento o contrato temporal que viniera desempeñando a la situación de "no activo" en la correspondiente lista de empleo, en relación al mismo e inferior grupo de clasificación al que pertenezca el nombramiento ofertado, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal correspondiente al mismo o inferior grupo de clasificación conforme a dicha lista.



### **Artículo 13.- Puestos específicos.**

1. Considerando que existen puestos de trabajo que requieren una determinada formación o experiencia y al objeto de garantizar el máximo de calidad de la asistencia sanitaria que se tiene encomendada, cuando vaya a ofertarse algún nombramiento de los previstos en los artículos 11.1.b) y 11.1.c) para ocupar puestos específicos de Enfermero o Auxiliar de Enfermería en servicios especiales de las Áreas de cuidados críticos, quirófano, hemodiálisis, esterilización, salud mental, salud laboral, geriatría, pediatría o farmacia, serán considerados preferentes en el orden de llamamiento aquellos aspirantes que hayan acreditado, en su caso, ser titulados oficiales en la especialidad requerida, formación específica en el puesto de trabajo a desempeñar o, en su defecto, una experiencia mínima en la correspondiente Área de tres meses en los últimos dos años o seis meses en los últimos cuatro años, siendo ofertado el nombramiento al primer aspirante de la lista de empleo que, estando vinculado a la correspondiente Gerencia/Dirección Gerencia, haya acreditado previamente dicha titulación, formación o experiencia mínima.

A tal fin los interesados, independientemente de los méritos objeto de valoración previstos en la correspondiente convocatoria y una vez efectuada la publicación de la lista de empleo a que hace referencia el artículo 7.2, podrán acreditar en cualquier momento dicha titulación, formación o experiencia ante la Dirección General de Recursos Humanos.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional segunda.

2. La Gerencia/Dirección Gerencia, previa audiencia de la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 24.2, podrá determinar que sea preciso superar una prueba específica de idoneidad profesional en la que se evalúe la compatibilidad entre el aspirante y los requerimientos del puesto, como requisito previo para acceder a un nombramiento de carácter temporal de los previstos en los artículos 11.1.b) y 11.1.c) en las categorías de Calefactor, Mecánico o Electricista, cuando el puesto específico a ocupar esté estrechamente vinculado con el mantenimiento de los servicios esenciales de un centro hospitalario.

3. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, cuando las características del específico puesto de trabajo así lo exijan, la Gerencia/Dirección Gerencia, previa audiencia de la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 24.2, podrá determinar los conocimientos, técnicas, habilidades o aptitudes precisos para su adecuada cobertura, en cuyo caso serán considerados preferentes en el orden de llamamiento aquellos aspirantes que, estando vinculados a la correspondiente Gerencia/Dirección Gerencia, hayan acreditado previamente dicho perfil.

A tal fin, con carácter previo a cada oferta de nombramiento en dicho específico puesto de trabajo – de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante, o de carácter eventual de larga o de corta duración – deberá la Gerencia/Dirección Gerencia dictar resolución motivada en la que se determinen los conocimientos, técnicas, habilidades o aptitudes precisos para su adecuada cobertura, y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, otorgando a los interesados que se encuentren vinculados orgánicamente a la Gerencia/Dirección Gerencia un plazo de diez días hábiles desde el siguiente al de dicha publicación para acreditar ante la misma, en la forma que se determine, reunir el perfil necesario.



En el supuesto de que, por la urgencia con la que sea preciso proceder a la cobertura del específico puesto de trabajo, no resulte posible cumplir con lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, se efectuará el llamamiento de conformidad con el régimen general previsto en el artículo 12.1.

4. El personal que con arreglo a lo previsto en el presente artículo haya sido nombrado para desempeñar temporalmente un puesto específico, no podrá ser destinado a prestar servicios en un puesto de trabajo distinto al que ha motivado dicha selección, salvo en el supuesto de que las autoridades sanitarias hayan adoptado medidas excepcionales sobre el funcionamiento de los centros sanitarios conforme a lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, siempre que tales medidas así lo justifiquen y exclusivamente por el tiempo de su duración. La adopción de estas medidas se comunicará a la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 24.2., en la primera reunión que se celebre, con independencia de su carácter ordinario o extraordinario.

#### **Artículo 14.- Reserva para personas con discapacidad.**

1. En la gestión por cada Gerencia/Dirección Gerencia de cada una de las listas de empleo, al menos el siete por ciento de los nombramientos temporales se realizarán a aspirantes que, formando parte de las mismas, figuren incluidas en el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Los nombramientos que, como consecuencia de la gestión ordinaria de dichas listas, pudieran recaer en aspirantes incluidos en el cupo de reserva para personas con discapacidad en atención al orden de prelación que ocupen en la correspondiente lista, serán computados a efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

2. Para ser incluidos en el cupo de reserva para personas con discapacidad, los interesados habrán de formular expresamente tal petición en la solicitud de inclusión en la base de datos para la conformación de la lista de empleo o, en su caso, en la solicitud de modificación de las condiciones de participación que formulen de conformidad con lo previsto en el artículo 8, debiendo tener reconocido por la Administración competente un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 y acreditarlo fehacientemente en los términos previstos en la normativa vigente en cada momento.

La manifiesta falsedad o manipulación de algún documento por parte de un aspirante con la finalidad de estar integrado en el cupo de reserva para personas con discapacidad, dará lugar a su exclusión de la lista de empleo en los términos previstos en el artículo 23.2. Sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.

3. La permanencia en el cupo de reserva para personas con discapacidad está supeditada, en todo caso, al mantenimiento de las circunstancias que dan derecho a ello de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Los aspirantes incluidos en el cupo de reserva para personas con discapacidad están obligados a comunicar por escrito, a la Dirección General de Recursos Humanos, cualquier variación de dichas circunstancias. El notorio incumplimiento de dicha obligación, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos, dará lugar a su exclusión de las listas de empleo en los términos previstos en el artículo 23.2, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir el aspirante.





Si se dedujera en cualquier momento que un aspirante incluido en el cupo de reserva para personas con discapacidad no cumple los requisitos para permanecer integrado en el mismo, habrá de acreditar su cumplimiento cuando sean requerido para ello por dicho centro directivo. La ausencia o indebida acreditación en el plazo concedido para ello mediante el citado requerimiento, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos, dará lugar a su exclusión de las listas de empleo en los términos previstos en el artículo 23.2, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir el aspirante.

#### **Artículo 15.- Promoción interna temporal.**

1. En la gestión por cada Gerencia/Dirección Gerencia de cada una de las listas de empleo, al menos el diez por ciento de los nombramientos temporales previstos en el artículo 11.1.a) se realizarán a aspirantes que, formando parte de las mismas, figuren incluidos en el cupo de reserva para promoción interna temporal.

Los nombramientos que, como consecuencia de la gestión ordinaria de dichas listas, pudieran recaer en aspirantes incluidos en el cupo de reserva para promoción interna temporal en atención al orden de prelación que ocupen en la correspondiente lista, serán computados a efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

2. Para estar incluidos en el cupo de reserva para promoción interna temporal, las personas interesadas habrán de formular expresamente tal petición en la solicitud de inclusión en la lista de empleo o, en su caso, en la solicitud de modificación de las condiciones de participación que formulen de conformidad con lo previsto en el artículo 8, debiendo tener nombramiento como personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud, en una categoría del mismo o inferior nivel de titulación.

3. Además de reunir los requisitos generales establecidos en el artículo 3, los aspirantes a un nombramiento por el cupo de reserva para promoción interna temporal deberán en el momento en que se efectúa la oferta de empleo encontrarse en situación de servicio activo desempeñando plaza como personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud, en una categoría del mismo o inferior nivel de titulación,

4. El personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud que, como consecuencia de la gestión de las listas de empleo, acceda a un nombramiento temporal en una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, será declarado en situación de promoción interna temporal y tendrá derecho a la reserva de la plaza de origen en la que ostenta nombramiento como personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud.

#### **Artículo 16.- Nombramientos para la prestación de servicios a tiempo parcial.**

1. Cuando vaya a ofertarse algún nombramiento de los previstos en el artículo 11.1.c)., apartado 3), serán considerados preferentes en el orden de llamamiento aquellos aspirantes que hayan manifestado expresamente en la solicitud de inclusión en la base de datos para la conformación de la lista de empleo de la correspondiente categoría/especialidad o, en su caso, en la solicitud de modificación de las condiciones de participación prevista en el artículo 8, una singular disponibilidad a que le sean realizadas ofertas de nombramientos de carácter eventual o, en su caso, de sustitución, para la prestación de servicios a tiempo parcial.



2. En los supuestos de indisponibilidad de aspirantes con opción voluntaria a la formalización de dicha modalidad de nombramientos, se efectuará el llamamiento de conformidad con el régimen general previsto en el artículo 12.1.

**Artículo 17.- Nombramientos para la realización de guardias en el nivel de atención especializada; o para la realización, a tiempo completo, de refuerzos de fin de semana en Equipo o Servicio de Urgencia Extrahospitalaria en el nivel de la atención primaria.**

1. Cuando vaya a ofertarse algún nombramiento de los previstos en el artículo 11.1.c), apartados 4) o 5), serán considerados preferentes en el orden de llamamiento, respectivamente, aquellos aspirantes que hayan manifestado expresamente en la solicitud de inclusión en la base de datos para la conformación de la lista de empleo de la correspondiente categoría/especialidad o, en su caso, en la solicitud de modificación de las condiciones de participación prevista en el artículo 8, una singular disponibilidad a que le sean realizadas ofertas de nombramientos de carácter eventual o de sustitución, respectivamente, para:

- a) La realización de guardias en el nivel de la atención especializada.
- b) Prestar servicios a tiempo completo como personal de refuerzo de fin de semana en Equipo de Atención Primaria o en Servicio de Urgencia Extrahospitalaria.

2. En los supuestos de indisponibilidad de aspirantes con opción voluntaria a la formalización de dichas modalidades de nombramiento, se efectuará el llamamiento de conformidad con el régimen general previsto en el artículo 12.1.

**Artículo 18.- Llamamiento de los aspirantes.**

1. Teniendo en cuenta la necesidad de conciliar los principios de mérito y capacidad con la necesaria eficacia y urgencia con la que es preciso disponer del personal estatutario temporal que ha de prestar servicios en los centros e instituciones sanitarias, el llamamiento de los aspirantes se realizará de la siguiente forma:

- a) Para ofertar un nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante, se utilizará en primer lugar la comunicación telefónica, debiendo quedar constancia de su realización.

Si no se localiza al aspirante, se le notificará dicha circunstancia a través de la sede electrónica de la Administración actuante, siempre que esto sea posible, en los términos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. En su defecto le será notificada en papel a través de medios no electrónicos tales como telegrama, correo certificado, burofax, entrega directa de un empleado público de la Administración notificante o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

Con independencia del medio utilizado, éste habrá de permitir a la Administración tener constancia, en todo caso, de la fecha y hora de envío o puesta a disposición de la oferta, así como de la fecha y hora de recepción o acceso a su contenido por el aspirante o su representante. Asimismo ha de quedar constancia de la respuesta dada a la oferta, que habrá de ser realizada en el plazo máximo del siguiente día hábil desde la indicada fecha de recepción.



A efectos meramente informativos, le será enviado un aviso indicándole tal circunstancia a los dispositivos electrónicos (sms/mensajería móvil) y/o a la dirección de correo electrónico, de acuerdo con la información obrante de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo. Este aviso carecerá en todo caso de efectos jurídicos, no siendo válido como notificación administrativa.

- b) Para ofertar un nombramiento de sustitución o de carácter eventual de larga duración de los previstos en el artículo 11.1.b), se aplicará lo dispuesto en el apartado a) anterior.

No obstante, cuando la oferta de nombramiento que se realice sea para iniciar la prestación de servicios en un plazo inferior a 10 días naturales desde el día del llamamiento, se utilizará exclusivamente la llamada telefónica de conformidad con lo previsto en el apartado a) anterior. Sin perjuicio del envío, a efectos meramente informativos, de un aviso indicándole tal circunstancia a los dispositivos electrónicos (sms/mensajería móvil) y/o a la dirección de correo electrónico, de acuerdo con la información obrante de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo. Este aviso carecerá en todo caso de efectos jurídicos, no siendo válido como notificación administrativa.

- c) Para ofertar un nombramiento de sustitución o de carácter eventual de corta duración de los previstos en el artículo 11.1.c), se aplicará el régimen de llamamiento señalado en el segundo párrafo del apartado anterior.

2. Cuando el medio de llamamiento empleado sea la comunicación telefónica, se efectuará la oferta mediante un máximo de dos llamadas que habrán de ser realizadas en días y horas distintas. No obstante lo anterior, cuando la oferta sea para un nombramiento de sustitución o de carácter eventual de corta duración de los previstos en el artículo 11.1.c), bastará con que sean realizadas dos llamadas con un intervalo de, al menos, diez minutos entre ambas, siempre que la urgencia con la que es preciso disponer del personal estatutario temporal así lo requiera.

La comunicación telefónica ha de quedar registrada, preferentemente a través de registros de carácter electrónico, dejando constancia de la fecha y hora en que se efectúa el llamamiento, período y modalidad de nombramiento ofertado, e identidad de la persona que lo realiza. Mediante diligencia al efecto, la persona que efectúe el llamamiento hará constar la identidad de la persona receptora de la llamada, de ser distinta de la persona aspirante.

La constancia del llamamiento realizado telefónicamente y, en su caso, de las razones de urgencia que justifican la realización de un máximo de dos llamadas de teléfono, se acreditará ante la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 24.2. Asimismo se acreditará ante dicha Comisión la constancia de las notificaciones intentadas por cualquiera de los otros medios señalados.

3. Los integrantes de la lista de empleo están obligados a comunicar por escrito, a la Dirección General de Recursos Humanos, cualquier variación en los datos del domicilio, teléfono fijo, teléfono móvil y dirección de correo electrónico consignados en la solicitud de inclusión, que serán los inicialmente tomados en consideración para efectuar los llamamientos, así como cualquier variación ulterior de dichos datos que pudiera producirse.

4. Se procederá al llamamiento del siguiente candidato de la lista de empleo, cuando:



- a) Haya sido intentada sin efecto la notificación prevista en los apartados 1.a) o 1.b) anteriores, o no haya sido contestada la misma en el plazo máximo del siguiente día hábil desde su recepción.
- b) No haya sido contestada la llamada telefónica o, en su caso, comunicación mediante medios electrónicos que, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.b), proceda efectuar cuando la oferta de nombramiento de sustitución o de carácter eventual de larga duración que se realice sea para iniciar la prestación de servicios en un plazo inferior a 10 días naturales desde el día de llamamiento.
- c) No haya sido contestada la llamada telefónica o, en su caso, aviso de notificación mediante medios electrónicos previsto en el apartado 1.c) anterior.
- d) No haya sido aceptada la oferta de nombramiento.

#### **Artículo 19.- No disponibilidad para llamamientos.**

1. Cuando concurra alguno de los supuestos previstos en el artículo 18.4, letras a), b) y c), pasará el aspirante a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal.

Dicha circunstancia será notificada al aspirante a través de la sede electrónica de la Administración actuante, siempre que esto sea posible, en los términos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. En su defecto le será notificada en papel a través de medios no electrónicos tales como telegrama, correo certificado, burofax, entrega directa de un empleado público de la Administración notificante o cualquier otro medio adecuado a tal fin. Con independencia del medio utilizado, éste habrá de permitir a la Administración tener constancia, en todo caso, de la fecha y hora de recepción de la notificación.

A efectos meramente informativos, le será enviado un aviso indicándole tal circunstancia a los dispositivos electrónicos (sms/mensajería móvil) y/o a la dirección de correo electrónico, de acuerdo con la información obrante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.3. Este aviso carecerá en todo caso de efectos jurídicos, no siendo válido como notificación administrativa.

Sin perjuicio de lo anterior, se hará constar asimismo tal circunstancia en el listado actualizado de aspirantes previsto en el artículo 7.3.

Una vez comunique el interesado por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos que está en disposición de poder trabajar, volverá a reactivarse en la situación de "disponible" en la correspondiente lista de empleo, en el orden de prelación que le corresponda, siendo efectiva dicha reactivación una vez transcurridos diez días hábiles contados desde el siguiente al de recepción de la indicada comunicación en el registro de dicho centro directivo.

2. Con excepción de lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo, cuando un aspirante no acepte el nombramiento temporal ofertado, pasará inmediatamente a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal.



Dicho aspirante dispondrá de un plazo de quince días naturales desde el siguiente a la fecha en que tiene lugar el llamamiento, para alegar y acreditar documentalmente, a la Unidad de Contratación de la Gerencia/Dirección Gerencia a la que se encuentre vinculado orgánicamente, la concurrencia de alguna de las causas justificadas que se establecen en el apartado siguiente. En su defecto permanecerá en la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo durante un año desde la indicada fecha. Si desde la Gerencia/Dirección Gerencia se apreciase algún motivo de fuerza mayor que justificare la aportación fuera del citado plazo de la debida acreditación documental, tendrá ésta los mismos efectos que la realizada dentro de plazo.

En el supuesto de que por segunda vez no sea aceptada una oferta, sin causa justificada apreciada por la Administración, procederá la exclusión del aspirante de la lista de empleo en los términos previstos en el artículo 23.1. A tal efecto, el cómputo de ofertas no aceptadas, sin causa justificada apreciada por la Administración, se efectuará con independencia de las Gerencias/Direcciones Gerencias a las que previamente haya podido estar vinculado orgánicamente el aspirante integrado en la lista de empleo.

3. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, se consideran causas justificadas para no aceptar un nombramiento temporal, siempre que queden acreditadas documentalmente en la forma que respectivamente se señala, las siguientes:

- a) Enfermedad o incapacidad temporal iniciada con anterioridad al llamamiento y acreditada documentalmente mediante certificación o informe expedido por facultativo del Sistema Nacional de Salud que corresponda al interesado, que igualmente será preciso para acreditar documentalmente la finalización de la situación.
- b) Incapacidad permanente susceptible de revisión conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, acreditada documentalmente mediante resolución dictada por el órgano competente de la Seguridad Social o, en su caso, órgano competente en materia de dependencia y discapacidad de la Administración Pública de Canarias, que igualmente será precisa para acreditar documentalmente la finalización de la situación.
- c) Matrimonio o pareja de hecho acreditado documentalmente mediante la documentación oficial correspondiente (por ej. libro de familia o certificado actualizado de inscripción vigente en el registro oficial de parejas de hecho), si la no aceptación se produce dentro del período que abarca los veinte días naturales inmediatamente anteriores y posteriores al día de celebración del matrimonio o la fecha de inscripción en el registro administrativo oficial de parejas de hecho.
- d) Situación de embarazo iniciada con anterioridad al llamamiento y acreditada documentalmente mediante certificación o informe expedido por facultativo del Sistema Nacional de Salud que corresponda al interesado.
- e) Aborto de feto viable o no supervivencia de recién nacido, acreditada documentalmente mediante certificación o informe expedido por facultativo del Sistema Nacional de Salud que corresponda al interesado. La no aceptación tendrá una limitación temporal que abarca los tres meses siguientes al hecho causante, transcurridos los cuales se entiende finalizada la situación, con las siguientes excepciones.





- f) Cuidado directo, por razón de guarda legal, de algún menor de doce años o de persona que por razones de edad, accidente o enfermedad requiera especial dedicación y no desempeñe actividad retribuida. A efectos de justificación de esta causa:
- Tienen la consideración de guarda legal las instituciones de la patria potestad, la tutela y el acogimiento preadoptivo o permanente, debiendo acreditarse por los siguientes medios:
    - La patria potestad, mediante la documentación acreditativa de la filiación.
    - La tutela, por resolución judicial de nombramiento de tutor.
    - El acogimiento familiar, mediante el documento que formaliza esta figura y que haya sido remitido al Ministerio Fiscal, o el acuerdo judicial.
  - Requerir “especial dedicación” supone que es necesario que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por causa de salud, que precise dedicación por parte del aspirante. Se acreditará mediante los oportunos informes médicos o sociales.
  - La expresión “no desempeñe actividad retribuida” hace referencia al desempeño de una profesión u oficio por la que se recibe una contraprestación económica, pero en ningún caso a la percepción de una pensión o subsidio. Se acreditará mediante resolución dictada por el órgano competente de la Seguridad Social o, en su caso, órgano competente de la Administración Pública de Canarias. Subsidiariamente, puede acreditarse mediante declaración jurada del aspirante, a la que será de aplicación, en su caso, lo dispuesto en el artículo 23.2.j) de esta Orden.
- g) Por ser necesario el desplazamiento al lugar de residencia (país de origen, comunidad autónoma, distinta isla dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias) del menor en el curso de un proceso de adopción o acogimiento, si la no aceptación se produce dentro del período que abarca los diez días naturales inmediatamente anteriores y posteriores al tiempo que dure el desplazamiento.
- h) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona a cargo del aspirante y que conviva con él, acreditada mediante la documentación oficial correspondiente en que conste el hecho causante y la relación de parentesco, pareja de hecho, dependencia y/o convivencia (por ej. libro de familia, certificado actualizado de inscripción vigente en el registro oficial de parejas de hecho, certificación de fallecimiento expedida por el Registro Civil, resoluciones judiciales o administrativas). La no aceptación tendrá una limitación temporal que abarca los cinco días naturales siguientes al hecho causante, transcurridos los cuales se entiende finalizada la situación, con las siguientes excepciones:
- en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, abarcará el mes siguiente al hecho causante.
  - en el supuesto de fallecimiento de hijo/a, abarcará los tres meses siguientes al hecho causante.



- i) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho, familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona a cargo del aspirante y que conviva con él, si la no aceptación se produce en los cinco días naturales siguientes. A efectos de justificación de esta causa:
- Tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y, en su caso, Orden ministerial sobre incorporación de nuevas enfermedades a dicho listado dictada al amparo de lo establecido en su disposición final tercera.
  - Se entiende por intervención quirúrgica el procedimiento que se realiza con el uso de quirófano, aún cuando no precise de hospitalización, pero sí de reposo domiciliario.
  - Incluye los supuestos en que hay hospitalización (admisión de un paciente que proceda del exterior del hospital en una unidad de hospitalización, incluidas las urgencias hospitalarias), incluida la de carácter domiciliario.
- j) Encontrarse en alguno de los supuestos para ser declarado en la situación de servicios especiales conforme a la normativa vigente aplicable al personal estatutario del Servicio Canario de la Salud, acreditado documentalmente mediante la resolución administrativa correspondiente.
- k) Encontrarse prestando servicios en cualquier Administración Pública distinta al Servicio Canario de la Salud, acreditado documentalmente mediante certificación actualizada expedida por el órgano competente de la Administración donde el aspirante se encuentre prestando servicios, que igualmente será precisa para acreditar documentalmente la finalización de la situación.
- l) Encontrarse prestando servicios en una empresa privada, o ser trabajador por cuenta propia o autónomo, acreditado en ambos casos documentalmente mediante certificación actualizada expedida por el órgano competente de la Seguridad Social de situación de alta/baja en el régimen que corresponda, que igualmente será precisa para acreditar documentalmente la finalización de la situación.
- m) Encontrarse prestando servicios con carácter voluntario en Organización/es No Gubernamental/es reconocidas legalmente, acreditado mediante certificación actualizada expedida por el órgano competente en la que conste que el inicio de la colaboración es anterior al llamamiento y que el horario de la prestación de servicios coincide con la jornada ordinaria a desempeñar en el puesto de trabajo ofertado.
- n) En el supuesto de violencia de género que impida a la víctima el desempeño del puesto de trabajo para el cual ha sido llamada, por razones de seguridad personal u otras relacionadas con la amenaza o ejercicio de dicha violencia. Esta causa ha de ser acreditada con la resolución judicial que otorgue la orden de protección a favor de la persona aspirante. Excepcionalmente, hasta tanto se dicte la orden de protección, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona aspirante es víctima de violencia de género.



- o) Privación de libertad hasta que no recaiga sentencia condenatoria firme, acreditado mediante documento oficial expedido por el órgano competente de la Administración de Justicia.
- p) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, considerando como tal la obligación de carácter personalísima que incumbe a una persona, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, entre las que se incluyen a título enunciativo, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo a desempeñar en el puesto de trabajo ofertado:
- La asistencia a juicio en calidad de jurado.
  - Comparecer en procedimiento judicial como demandante o demandado
  - Comparecer en procedimiento judicial como testigo o perito, en su condición de empleado público.
  - La asistencia, en su condición de cargo electivo, a sesiones del pleno y de las comisiones de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma o de las Entidades Locales, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva.
  - La asistencia a sesiones de un tribunal de selección o comisión de valoración como miembro titular o suplente del mismo.
  - Ser nombrado miembro titular o suplente de Mesa Electoral

Esta causa ha de ser acreditada mediante documento oficial de citación, convocatoria o nombramiento expedido por el órgano competente.

- q) Por asuntos propios, sin necesidad de justificación y acreditación, por una sola vez dentro del año natural y con una duración máxima de 15 días naturales consecutivos. La aceptación de esta causa está condicionada a su validación por parte de la Gerencia/Dirección Gerencia, en función de la cifra de aspirantes disponibles en la lista de empleo y el carácter, vacacional o no, del período en que se efectúa la oferta. A estos efectos, tienen la consideración de períodos vacacionales:
- El período comprendido desde el 1 de julio al 31 de octubre.
  - El período comprendido entre el lunes santo y el domingo de resurrección (Semana Santa).
  - El período correspondiente a las vacaciones escolares por festividad de La Navidad, según el calendario que publica anualmente la Consejería de Educación.
- r) Cualquier otra causa justificada que haya sido previamente acordada en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad.

4. El aspirante dispondrá de un plazo de quince días naturales contados desde el siguiente a aquel en el que finalice la causa que haya sido alegada y acreditada documentalmente para solicitar por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos su reactivación en la situación de "disponible", que será efectiva una vez transcurridos diez días hábiles contados desde el siguiente al de recepción de la solicitud en el registro de dicho centro directivo.

La solicitud realizada fuera del plazo señalado será efectiva una vez transcurridos seis meses contados desde el día siguiente al de su recepción en el registro de la Dirección General de



Recursos Humanos, permaneciendo durante dicho plazo el aspirante en la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo. Si desde dicho centro directivo se apreciase algún motivo de fuerza mayor que justificare presentación de la solicitud fuera de plazo, tendrá ésta los mismos efectos que la realizada dentro de plazo.

5. Se consideran asimismo causas justificadas para no aceptar un nombramiento temporal, sin necesidad de acreditación alguna por parte del aspirante, las siguientes:

- a) Que la oferta de nombramiento de personal estatutario temporal que se realice sea para iniciar la prestación de servicios el mismo día en que tiene lugar la recepción del llamamiento.
- b) Que la oferta de nombramiento de personal estatutario temporal que se realice sea para iniciar la prestación de servicios el primer sábado, domingo o festivo intersemanal posterior al día en que tiene lugar la recepción del llamamiento.
- c) Que la oferta de nombramiento de personal estatutario temporal que se realice sea para iniciar la prestación de servicios, en las mismas o distintas Gerencia/Dirección Gerencia y categoría/especialidad, sin que pueda llevarse a efecto el período mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, en los términos previstos en el artículo 51 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. La aceptación de esta causa está condicionada a su validación por parte de la Dirección General de Recursos Humanos.

La concurrencia de alguna de las causas señaladas en este apartado implicará para el aspirante pasar, exclusivamente durante el día en que se iniciaría el nombramiento temporal ofertado, a la situación de "no disponible" en todas las listas de empleo vigentes en el Servicio Canario de la Salud en que estuviera inscrito. Con efectos desde a las 00:00 horas del día siguiente, volverá a reactivarse de oficio en la situación de "disponible" en dichas listas, en el orden de prelación que le corresponda, sin que sea necesaria la formulación de solicitud alguna por el aspirante.

#### **Artículo 20.- Suspensión voluntaria del llamamiento.**

1. Los aspirantes podrán en cualquier momento solicitar de forma voluntaria, por escrito y ante la Dirección General de Recursos Humanos, la suspensión de los llamamientos que correspondería serles realizados en atención al orden de prelación que ocupen en las listas de empleo vigentes en el Servicio Canario de la Salud en que estuvieran inscritos.

Se deberá acompañar dicha solicitud de la documentación que acredite la concurrencia de alguna de las causas justificadas previstas en el artículo 19.3, en los términos previstos en el mismo. El solicitante responde de la veracidad de la documentación acreditativa aportada, estando obligado a presentar los originales en cualquier momento a requerimiento de la Administración.



2. La Dirección General de Recursos Humanos dictará resolución motivada denegando la solicitud de suspensión en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sea realizada por aspirante que, en la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de la Dirección General de Recursos Humanos, se encuentre excluido de la lista de empleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.
- b) Si no acredita documentalmente la concurrencia de la causa justificada alegada
- c) En cualquier otro supuesto, debidamente justificado y apreciado por la Dirección General de Recursos Humanos, que no contravenga lo dispuesto en la presente Orden.

3. La resolución dictada por la Dirección General de Recursos Humanos será notificada al interesado a través de la sede electrónica de la Administración actuante, siempre que esto sea posible, en los términos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. En su defecto le será notificada en papel a través de medios no electrónicos tales como telegrama, correo certificado, burofax, entrega directa de un empleado público de la Administración notificante o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

Con independencia del medio utilizado, éste habrá de permitir a la Administración tener constancia, en todo caso, de la fecha y hora de recepción o acceso a su contenido por el aspirante o su representante.

A efectos meramente informativos, le será enviado un aviso a los dispositivos electrónicos (sms/mensajería móvil) y/o a la dirección de correo electrónico, de acuerdo con la información obrante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.3, indicándole si ha sido o no estimada su solicitud, e informándole que la resolución producirá efectos una vez tenga lugar su notificación con arreglo a lo anteriormente señalado. Este aviso carecerá en todo caso de efectos jurídicos, no siendo válido como notificación administrativa.

4. Una vez notificada, la resolución que haya estimado la solicitud de suspensión tendrá carácter vinculante para el aspirante solicitante, que pasará a la situación de "no disponible" en todas las listas de empleo vigentes en el Servicio Canario de la Salud en que estuviera inscrito. Dicha solicitud será irrevocable hasta tanto sea efectiva su reactivación en la situación de "disponible", a instancias del interesado, en los términos previstos en el artículo 19.4. Ambas circunstancias se harán constar en la indicada resolución.

#### **Artículo 21.- Acreditación de requisitos e incorporación a la plaza o puesto de trabajo.**

1. Los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos en la convocatoria de constitución o, en su caso, actualización de la base de datos para la conformación de la lista de empleo, el último día del plazo de presentación de la correspondiente solicitud de inclusión y mantenerlos mientras permanezcan inscritos en la misma.

Tales requisitos se acreditarán fehacientemente por cada aspirante, en los términos previstos en las bases de la correspondiente convocatoria, cuando sea requerido por la Unidad de Contratación de la Gerencia/Dirección Gerencia a la que se encuentre vinculado orgánicamente por haber aceptado por primera vez una oferta de nombramiento realizada por ésta.





En los sucesivos llamamientos realizados por la misma Gerencia/Dirección Gerencia estarán exentos de acreditar los requisitos generales ya justificados ante la misma, quedando no obstante obligados a comunicar cualquier variación de los requisitos previamente acreditados.

2. Los aspirantes que, en virtud de un proceso selectivo convocado por cualquier servicio de salud del Sistema Nacional de Salud distinto al Servicio Canario de la Salud, tomen posesión como personal estatutario fijo de la misma categoría/especialidad, están obligados a comunicar por escrito dicha circunstancia a la Dirección General de Recursos Humanos.

En ausencia de dicha comunicación, tan pronto tenga la Dirección General de Recursos Humanos conocimiento de dicha circunstancia, procederá de oficio a la exclusión del aspirante de la lista de empleo en los términos previstos en el artículo 23.2, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir.

A efectos de lo previsto en esta Orden, la comunicación realizada con antelación a la previsible fecha de toma de posesión como personal estatutario fijo de la misma categoría/especialidad, surtirá efectos desde la fecha en que efectivamente se haya producido la misma.

3. Cuando la oferta sea aceptada por un aspirante incluido en el cupo de reserva para personas con discapacidad deberá acreditar ante la correspondiente Gerencia/Dirección Gerencia la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que tenga atribuido el puesto ofertado, en los términos previstos en la normativa vigente en dicho momento.

Dichos aspirantes estarán exentos de acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes en los siguientes llamamientos que se le hagan por la misma Gerencia/Dirección Gerencia para la realización de funciones de las mismas características.

4. Una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos señalados en los apartados anteriores, se procederá por la correspondiente Gerencia/Dirección Gerencia al nombramiento del aspirante, debiendo éste incorporarse a la plaza o puesto de trabajo para el que haya sido nombrado dentro del plazo a tal efecto establecido.

5. Cuando en la comprobación por la correspondiente Gerencia/Dirección Gerencia de la documentación aportada quede acreditada la falsedad o manipulación de algún documento por parte del aspirante, procederá su exclusión de la lista de empleo en los términos previstos en el artículo 23.1, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.

#### **Artículo 22.- Período de prueba.**

El personal estatutario temporal estará sujeto a un período de prueba en los términos previstos en el artículo 33.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del personal estatutario de los servicios de salud.



### **Artículo 23.- Exclusiones de las listas de empleo.**

1. La Gerencia/Dirección Gerencia a la que se encuentre vinculado orgánicamente, previa audiencia de la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 24.2, y tras apertura de expediente contradictorio, con audiencia del interesado, elevará a la Dirección General de Recursos Humanos propuesta motivada de exclusión de aspirante integrado en la lista de empleo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por segunda vez no sea aceptada una oferta, sin causa justificada apreciada por la Administración, computada con independencia de las Gerencias/Direcciones Gerencias a las que haya podido estar vinculado orgánicamente el aspirante integrado en la lista de empleo.
- b) Si no ha presentado en plazo la documentación exigida para acceder al nombramiento temporal, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Administración.
- c) Si a la vista de la documentación presentada se dedujera que no cumple alguno de los requisitos generales a que hace referencia el artículo 21.1.

La falta de acreditación de la capacidad funcional por causa no imputable al aspirante no constituye motivo de exclusión. No obstante, hasta tanto aporte la preceptiva documentación pasará provisionalmente a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a la misma.

- d) Cuando en la comprobación de la documentación aportada quede acreditada la manifiesta falsedad o manipulación de algún documento por parte del interesado.
- e) Si ha incumplido el requisito de incorporación, en el plazo establecido, a la plaza o puesto de trabajo para el que ha sido nombrado, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Administración.
- f) Si no ha superado el período de prueba.
- g) Si ha renunciado voluntariamente a un nombramiento formalizado, salvo en el supuesto previsto en el artículo 12, apartados 3 y 4, así como cuando traiga causa en la oferta de desempeño de otra actividad laboral en cualquier Administración Pública o empresa privada. Finalizada dicha actividad será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.4.
- h) Si ha incurrido en irregularidades en el desempeño de sus funciones, siempre que las mismas supongan un trastorno al normal funcionamiento del servicio.

La propuesta señalada deberá ser elevada a la Dirección General de Recursos Humanos en el plazo máximo de tres meses desde la apertura del expediente contradictorio por la Gerencia/Dirección Gerencia, con independencia de que dentro de dicho período se encuentre el aspirante vinculado orgánicamente a otra Gerencia/Dirección Gerencia.

A la vista del expediente, la Dirección General de Recursos Humanos resolverá en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta de la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente, declarando, si procede, la exclusión del aspirante de la lista de empleo.



Durante la tramitación del expediente de exclusión pasará provisionalmente el aspirante a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a la misma.

2. Por la Dirección General de Recursos Humanos se declarará, de oficio, la exclusión de aspirante integrado en la lista de empleo en los siguientes supuestos:

- a) A instancia del aspirante interesado, mediante solicitud formulada por escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos,
- b) Si se dedujera en cualquier momento que no cumple alguno de los requisitos generales a que hace referencia el artículo 21.1.
- c) Si se produce la pérdida de la condición de personal estatutario, por alguna de las causas previstas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- d) Si ha tomado posesión, como personal estatutario fijo, de una plaza de la misma categoría/especialidad en virtud de un proceso selectivo convocado por el Servicio Canario de la Salud.
- e) Si ha tomado posesión, como personal estatutario fijo, de una plaza de la misma categoría/especialidad en virtud de un proceso selectivo convocado por cualquier otro servicio de salud del Sistema Nacional de Salud.
- f) Cuando en la comprobación por la Dirección General de Recursos Humanos de la documentación aportada para ser incluido en el cupo de reserva para personas con discapacidad quede acreditada la manifiesta falsedad o manipulación de algún documento por parte del interesado.
- g) Cuando haya incumplido de forma notoria la obligación de comunicar a la Dirección General de Recursos Humanos la pérdida de las circunstancias que dan derecho a permanecer incluido en el cupo de reserva para personas con discapacidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 14.3, salvo causa debidamente justificada y apreciada por dicho centro directivo.
- h) Cuando no conteste, dentro del plazo concedido para ello, al requerimiento a que hace referencia el artículo 14.3, salvo causa debidamente justificada y apreciada por dicho centro directivo.
- i) Cuando no acredite debidamente, dentro del plazo concedido para ello mediante el requerimiento a que hace referencia el artículo 14.3, las circunstancias que dan derecho a permanecer integrado el cupo de reserva para personas con discapacidad.

La falta de acreditación de los requisitos para permanecer incluido en el cupo de reserva para personas con discapacidad por causa no imputable al aspirante no constituye motivo de exclusión. No obstante, hasta tanto aporte la preceptiva documentación pasará provisionalmente a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal conforme a la misma.



j) Si se dedujera en algún momento la manifiesta falsedad o manipulación de algún documento por parte del interesado.

3. En los supuestos previstos en los apartados 1.e), 1.f), 1.i), 2.f), 2.g), 2.h), 2.i) y 2.j), la exclusión será extensiva a todas las listas de empleo vigentes en el Servicio Canario de la Salud en que estuviera inscrito el aspirante. En la resolución prevista en el apartado siguiente se comunicará tal circunstancia al interesado, advirtiéndole asimismo que dicha exclusión lo es sin perjuicio de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir.

En el supuesto previsto en el apartado 2.e), cuando el aspirante haya incumplido de forma notoria la obligación de comunicación prevista en el artículo 21.2, salvo causa debidamente justificada y apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos, se pondrá en conocimiento del servicio de salud de destino al objeto de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir.

4. La exclusión de la/s lista/s de empleo se efectuará mediante resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, que será notificada al aspirante a través de la sede electrónica de la Administración actuante, siempre que esto sea posible, en los términos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, o en su defecto por cualquier medio que permita, conforme a derecho, tener constancia de la recepción de la notificación.

#### **Artículo 24.- Seguimiento.**

1. Las incidencias y controversias de afectación general que pudieran derivar de la aplicación de la presente Orden se resolverán en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, a la que corresponderá a su vez la unificación de la divergencia de criterios de aplicación que pudieran surgir entre las diferentes Comisiones Técnicas de Listas de Empleo a que hace referencia el apartado siguiente.

2. A fin de agilizar el funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad y con el ánimo de establecer un cauce formal de seguimiento por parte de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en dicha Mesa de la gestión de las listas de empleo en el ámbito de cada órgano de prestación de servicios sanitarios, se constituirá en cada Gerencia/Dirección Gerencia, con el carácter de comisiones técnicas permanentes derivadas de la Mesa Sectorial, una Comisión Técnica de Listas de Empleo que tendrá la función de control y seguimiento de la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en dicho ámbito, sin menoscabo de las explícitamente reconocidas en esta Orden.

Dichas Comisiones Técnicas estarán integradas, de forma paritaria, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales legitimadas en el momento de su convocatoria para estar presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, y por representantes de la Administración adscritos a la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente y designados por ésta. La presidencia de cada Comisión corresponderá a uno de los miembros designados por la Administración, actuando como secretario de ésta un empleado público adscrito a la Gerencia/Dirección Gerencia en virtud de nombramiento de carácter estatutario, que mantendrá estricta neutralidad de actuación.



Mediante convocatoria realizada por la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente, deberá reunirse la Comisión Técnica de Listas de Empleo, con carácter ordinario, una vez por trimestre. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter extraordinario podrá asimismo reunirse a iniciativa de la propia Gerencia/Dirección Gerencia, o a propuesta de, al menos, dos de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad en el momento en que la solicitud, debidamente cumplimentada, haya tenido entrada en el registro de la Gerencia/Dirección Gerencia.

En las reuniones de carácter ordinario y extraordinario que celebre cada Comisión Técnica de Listas de Empleo se dará cuenta, **en todo caso**, de:

- a) Los aspirantes que, en el momento de celebrarse dicha reunión, se encuentren en situación de "no disponible" por alguna de las causas previstas en la presente Orden.
- b) Los puestos específicos que pudieran transitoriamente estar afectados por las medidas excepcionales a que hace referencia el artículo 13.4.
- c) **Los aspirantes que, con posterioridad a la anterior reunión, hayan alegado como causa para no aceptar un nombramiento temporal la prevista en el artículo 19.3.q), sin obtener la oportuna validación de la Gerencia/Dirección Gerencia.**





## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Primera.- Personal estatutario fijo pendiente de reingreso al servicio activo.**

El personal que haya solicitado el reingreso al servicio activo y no lo hubiere obtenido por no existir vacantes de su categoría/especialidad en el momento de la solicitud y hasta que el mismo se pueda llevar a efecto, bien a través del oportuno concurso o bien por adscripción provisional a una vacante que pueda producirse, tendrá preferencia en el llamamiento para desempeñar los nombramientos temporales que se vayan a ofertar en la misma categoría/especialidad a partir de la fecha de su solicitud, con independencia de su no inclusión en la lista de empleo correspondiente.

### **Segunda.- Adecuación de las plantillas orgánicas.**

1. El régimen previsto en el artículo 13.1 será de aplicación preferente hasta tanto:

a) Se incorporen a las plantillas orgánicas de las instituciones sanitarias del Servicio Canario aquéllas plazas o puestos de trabajo de carácter estructural correspondientes a categorías/especialidades cuyo contenido funcional se corresponda con alguno de los puestos específicos previstos en el mismo; y

b) Se publique en el Boletín Oficial de Canarias la lista de empleo inicial de la correspondiente categoría/especialidad de conformidad con lo previsto en el artículo 7.1.

2. Una vez cumplida la doble condición prevista en el apartado anterior, será de aplicación supletoria en los supuestos de indisponibilidad de aspirantes en la lista de empleo inicial o en su caso, ampliada de la correspondiente categoría/especialidad.

### **Tercera.- Identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos.**

La publicación de actos administrativos dictados en ejecución de lo dispuesto en la presente Orden se ajustará a lo dispuesto en la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, especialmente en los supuestos en que sea preciso prevenir riesgos para víctimas de violencia de género.



## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

### **Primera.- Transitoriedad de las listas vigentes.**

Hasta la entrada en vigor de las listas de empleo que se constituyan con arreglo a lo previsto en esta Orden, para cubrir las necesidades de personal se procederá al nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud conforme a las listas vigentes.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

### **Única.- Entrada en vigor.**

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

PROYECTO