

Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS

6680

Resolución de la dirección de la Gerencia del Hospital de Manacor de corrección de errores de la Resolución de 28 de junio de 2023 por la que se aprueba la convocatoria para cubrir, por el sistema de promoción interna temporal, un puesto de trabajo del grupo de gestión de la función administrativa en la plantilla orgánica autorizada de la Gerencia del Hospital de Manacor, publicada en el BOIB núm.89, de 1 de julio de 2023

Hechos

1. Por medio de la Resolución de la directora gerente del Hospital de Manacor de 28 de junio de 2023 se aprobó la convocatoria para cubrir, por el sistema de promoción interna temporal, un puesto de trabajo del grupo de gestión de la función administrativa en la plantilla orgánica autorizada del Hospital de Manacor.
2. Se han detectado varios errores en la Resolución mencionada que hay que enmendar.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, establece que «las Administraciones Públicas podrán rectificar, asimismo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos».
2. El artículo 56.1 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, dispone que «la revocación de los actos de gravamen o desfavorables y la rectificación de errores materiales, aritméticos y de hecho en actas y disposiciones administrativas corresponderá al órgano que hubiera dictado el acto o la disposición».

Por todo esto dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Rectificar según se establece en el anexo de esta resolución los errores detectados en los anexos 1 y 3 en la Resolución de 28 de junio de 2023.
2. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el web del Hospital de Manacor.

Interposición de recursos

Contra esta resolución —que agota la vía administrativa— se puede interponer un recurso contencioso-administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de esta resolución, de acuerdo con los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. También se puede interponer cualquiera otro recurso que se considere procedente.

Sin embargo, los interesados pueden optar para interponer contra esta resolución un recurso de reposición ante el mismo órgano que la dicta en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de esta resolución. En este caso no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que no se haya dictado una resolución expresa o presunta sobre el recurso de reposición, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

(Firmado electrónicamente: 7 de julio de 2023)

El director médico del Hospital de Manacor

Por suplencia de la dirección de la Gerencia

(Artículo 28.1 del Decreto 63/19, de 2 de agosto, BOIB núm.107, de 3 de agosto de 2019)

(Juan Bennaser Raimondi)



ANEXO

En el punto 6 del anexo 1 «Bases de la convocatoria»

Donde dice:

6. Sistema de selección y valoración de los méritos

6.1 La selección, en caso de concurrencia, se llevará a cabo por el sistema de concurso de méritos.

6.2 El baremo de los méritos alegados para optar a este lugar es el que se establece en el anexo 3 de esta convocatoria y que se desglosan como se indica a continuación:

- a) Experiencia profesional: máximo, 30 puntos.
- b) Formación, docencia y actividades científicas y de difusión del conocimiento: máximo, 20 puntos.

Tiene que decir:

6. Sistema de selección y valoración de los méritos

6.1 La selección, en caso de concurrencia, se hará por el sistema de concurso de méritos y con una prueba teórico-práctica específica de las funciones que se tienen que cumplir.

6.2 El baremo de los méritos alegados para optar a este puesto es el que se establece en el anexo 3 de esta convocatoria y que se desglosan como se indica a continuación:

- a) Experiencia profesional: máximo, 40 puntos.
- b) Formación, docencia y actividades científicas y de difusión del conocimiento: máximo, 20 puntos.

En el punto 7 del anexo 1 «Bases de la convocatoria»

Donde dice:

7. Comisión de Selección

7.3 Las funciones de la Comisión de Selección son las siguientes:

- Valorar los méritos alegados y acreditados por los candidatos según el modelo establecido en estas bases.
- Si hace falta, requerir a los candidatos que enmienden en el plazo previsto los defectos formales de los méritos alegados, o bien que aclaren, en el plazo y en los modos previstos, alguno de los méritos alegados.
- Confeccionar una lista de los seleccionados por orden de prelación.
- Resolver las reclamaciones presentadas por los candidatos en el plazo establecido y en la forma oportuna.
- Elevar al órgano de selección la lista definitiva de seleccionados y de las puntuaciones obtenidas.
- Valoración de los méritos

Tiene que decir:

7. Comisión de Selección

7.3 Las funciones de la Comisión de Selección son las siguientes:

- Valorar los méritos alegados y acreditados por cada candidato según el baremo establecido en estas bases.
- Proponer, elaborar y valorar la prueba teórico-práctica.
- Requerir —si hace falta— a los candidatos que enmienden en el plazo previsto los defectos formales de los méritos alegados, o bien que aclaren en el plazo establecido y de la manera oportuna alguno de los méritos alegados.
- Resolver las reclamaciones presentadas por los candidatos dentro del plazo establecido y de la manera oportuna.
- Confeccionar una lista de las personas seleccionadas con las puntuaciones obtenidas y por orden de prelación, y elevarla al órgano de selección



En el punto 8 del Anexo 1 «Bases de la convocatoria»

Donde dice:

8.1 Lista provisional de aspirantes admitidos en la convocatoria

Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud de las Islas Baleares la resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor por la que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, exponiendo la causa de la exclusión.

8.2 Lista definitiva de admitidos en la convocatoria

En el plazo de los diez días hábiles siguientes a la finalización del plazo indicado en el punto anterior, y una vez resueltas las posibles alegaciones, se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud de las Islas Baleares la resolución de la directora gerente por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos.

8.3 Lista provisional de méritos de los candidatos

En los diez días hábiles siguientes, la Comisión de Selección valorará los méritos, y por medio de una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud la lista provisional de los méritos reconocidos a los candidatos, que dispondrán de un plazo de cinco días hábiles —a contar a partir del día siguiente a la publicación de la lista— para formular reclamaciones o alegaciones contra la resolución, dirigidas a la Comisión de Selección, que se pueden presentar en cualquiera de los registros que prevé la normativa vigente.

8.4 Lista definitiva de méritos de los candidatos

En los diez días hábiles siguientes, por medio de una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud la lista definitiva de los méritos de los candidatos.

8.5 El nombramiento se ofrecerá al candidato propuesto por la Comisión de Selección que figure con la puntuación más alta. Si varios candidatos tienen la misma puntuación en la lista definitiva, se aplicarán los criterios de desempate siguientes:

- Con carácter general, tienen prioridad las mujeres en caso de que estén infrarrepresentadas en la categoría y en la especialidad, en conformidad con el artículo 61 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
- A continuación, quien haya acreditado en la lista más servicios prestados en la categoría dentro del Servicio de Salud y subsidiariamente en el Sistema Nacional de Salud.
- Si el empate persiste, el nombramiento se ofrece en primer lugar a quien acredite la puntuación más alta en el apartado relativo a la experiencia profesional.
- Si aun así el empate persiste, tiene prioridad quien tenga la puntuación más alta en el apartado de formación continuada.
- Finalmente, si los candidatos continúan empatados, el desempate se dirime según la escala siguiente: primero, tener más de 45 años; después, tener más cargas familiares; a continuación, ser víctima de violencia de género y, finalmente, quien tenga más edad.

8.6 La resolución de adjudicación definitiva se publicará en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Tiene que decir:

8.1 Lista provisional de aspirantes admitidos en la convocatoria

Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor la resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor por la que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, exponiendo la causa de la exclusión.

En este acto se abrirá un plazo de diez días hábiles para presentar alegaciones o reclamaciones contra esta resolución y aportar la documentación requerida o, si procede, enmendar la causa de la exclusión. Si, si procede, no se enmiendan los defectos, se considerará que la persona interesada ha desistido de la solicitud.

Todos los documentos se tienen que dirigir al departamento de recursos humanos de la Gerencia del Hospital de Manacor y se pueden presentar por cualquiera de las vías que establece la normativa vigente.

8.2 Lista definitiva de admitidos en la convocatoria

En el plazo de los diez días hábiles siguientes a la finalización del plazo indicado en el punto anterior, y una vez resueltas las posibles



alegaciones, se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud de las Islas Baleares la resolución del director gerente por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos, haciendo constar la causa de la exclusión.

8.3 Lista provisional de méritos de los candidatos

En los 10 días hábiles siguientes, la comisión de selección valorará los méritos, y por medio de una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor la lista provisional de los méritos reconocidos a los candidatos, que dispondrán de un plazo de 5 días hábiles —a contar a partir del día siguiente de la publicación de la lista— para formular reclamaciones o alegaciones contra la resolución, dirigidas a la Comisión de Selección, que pueden presentarse en cualquier de los registros que establece la normativa vigente.

8.4 Lista definitiva de méritos de los candidatos

En los 10 días hábiles siguientes, por medio de una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor se publicará en la intranet de la Gerencia del Hospital de Manacor y en el web del Servicio de Salud la lista definitiva de los méritos de los candidatos, y en la que se establecerá asimismo el lugar, el día y la hora en que tendrán que hacer la prueba teórico-práctica para acreditar ante la Comisión de Selección los conocimientos y la capacidad profesional en relación con las funciones específicas que hay que ejercer.

Esta prueba, cuyo valor máximo será de 40 puntos, consistirá en una parte práctica y una parte teórica; es decir, un examen de tipo teórico-práctico, que consistirá en resolver un supuesto cuyo valor máximo será de 25 puntos, y un examen de tipo test de 15 preguntas (más 2 de reserva), que se puntuará con 15 puntos como máximo, y en el que se puntuará con 1 punto cada respuesta acertada y se descontarán 0,50 puntos por cada respuesta incorrecta.

- a) El supuesto de tipo teórico-práctico versará sobre la aplicación práctica de las funciones propias.
- b) El examen tipo test versará —además de las funciones propias de la plaza convocada— sobre el temario que se indica a continuación:

- Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
- Real decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación otros derechos de la Seguridad Social
- Real decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social

8.5 Lista provisional de puntuación de la prueba teórico-práctica.

Una vez hecha la prueba teórico-práctica, por medio de una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor, se publicará en el web del Hospital de Manacor la lista provisional con la puntuación de cada candidato.

Todo candidato dispondrá de un plazo de cinco días hábiles a contar a partir del día siguiente a la publicación de la lista para formular reclamaciones o alegaciones contra la puntuación obtenida, dirigidas a la Comisión de Selección, que se pueden presentar por cualquiera de las vías que prevé la normativa vigente.

8.6 Lista definitiva de puntuación de la prueba teórico-práctica.

A propuesta de la Comisión de Selección, se publicará en el web del Hospital de Manacor una resolución de la directora gerente de la Gerencia del Hospital de Manacor por la que se publicarán las puntuaciones y listas definitivas. Con esta resolución se darán por contestadas las alegaciones formuladas contra la puntuación provisional.

8.7 El nombramiento se ofrecerá al candidato propuesto por la Comisión de Selección que figure con la puntuación más alta. Si varios candidatos tienen la misma puntuación en la lista definitiva, se aplicarán los criterios de desempate siguientes:

- Con carácter general, tienen prioridad las mujeres en caso de que estén infrarrepresentadas en la categoría y en la especialidad, en conformidad con el artículo 61 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
- A continuación, quien haya acreditado en la lista más servicios prestados en la categoría dentro del Servicio de Salud y subsidiariamente en el Sistema Nacional de Salud.
- Si el empate persiste, el nombramiento se ofrece en primer lugar a quien acredite la puntuación más alta en el apartado relativo a la experiencia profesional.
- Si aun así el empate persiste, tiene prioridad quien tenga la puntuación más alta en el apartado de formación continuada.
- Finalmente, si los candidatos continúan empatados, el desempate se dirime según la escala siguiente: primero, tener más de 45 años;



después, tener más cargas familiares; a continuación, ser víctima de violencia de género y, finalmente, quien tenga más edad.

8.8 La resolución de adjudicación definitiva se publicará en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

En el punto 1 del anexo 3 «Baremo de méritos»

Donde dice:

1. Experiencia profesional (máximo, 30 puntos)

1.1. Se computa el tiempo de servicios prestados que el candidato tenga reconocidos hasta el término del plazo para presentar solicitudes de participación en el proceso selectivo, de acuerdo con el baremo siguiente:

- a) Por cada mes de servicios prestados en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría a la cual se opta o en plazas con el mismo contenido funcional: 0,20 puntos.
- b) Por cada mes de servicios prestados en centros públicos no sanitarios de la Unión Europea como personal funcionario o laboral en la misma categoría o en plazas con el mismo contenido funcional: 0,10 puntos.
- c) Por cada mes de servicios prestados ocupando un lugar directivo en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud (solamente se valoran los servicios prestados si se tiene el título requerido para acceder a la categoría): 0,10 puntos.
- d) Por cada mes de servicios prestados en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea en una categoría diferente a la categoría a la que se opta: 0,07 puntos.

Tiene que decir:

1. Experiencia profesional (máximo, 40 puntos)

1.1. Experiencia profesional general (máximo, 30 puntos)

Se computa el tiempo de servicios prestados que el candidato tenga reconocidos hasta el vencimiento del plazo para presentar solicitudes de participación en el proceso selectivo, de acuerdo con el baremo siguiente:

- a) Por cada mes de servicios prestados en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría a la que se opta o en plazas con el mismo contenido funcional: 0,20 puntos.
- b) Por cada mes de servicios prestados en centros públicos no sanitarios de la Unión Europea como personal funcionario o laboral en la misma categoría o en plazas con el mismo contenido funcional: 0,10 puntos.
- c) Por cada mes de servicios prestados ocupando un puesto directivo en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud (solamente se valoran los servicios prestados si se tiene el título requerido para acceder a la categoría): 0,10 puntos.
- d) Por cada mes de servicios prestados en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea en una categoría diferente a la categoría a la que se opta: 0,07 puntos.

1.2. Experiencia profesional en las funciones que constan en el punto 1 de las «Bases de la convocatoria» (máximo, 10 puntos)

Se computa el tiempo de servicios prestados que los aspirantes tengan reconocidos hasta la fecha de la publicación de la convocatoria, de acuerdo con el baremo siguiente:

- a) Por cada mes de servicios prestados en instituciones sanitarias públicas como personal estatutario, funcionario o laboral: 0,14 puntos.
- b) Por cada mes de servicios prestados a centros públicos no sanitarios como funcionario o laboral: 0,10 puntos.

En el caso de los centros estatutarios, el certificado acreditativo de las funciones lo tiene que expedir el director gerente o el director de gestión y servicios generales del centro o el órgano equivalente.

1.3. Para valorar este apartado se tienen en cuenta los aspectos siguientes:

- a) La puntuación máxima que puede obtenerse por la totalidad de los subapartados que lo integran es de 40 puntos.
- b) El cómputo de servicios prestados se calcula aplicando la fórmula siguiente: se suman todos los días de servicios prestados en cada uno de los subapartados anteriores y el resultado se divide entre 365. El cociente resultante se multiplica por 12, se desprecian los decimales del resultado obtenido y se le aplica el valor asignado al mes completo en el subapartado correspondiente.
- c) Un mismo periodo de tiempo no puede ser valorado en más de uno de los subapartados que lo integran.
- d) Tienen la consideración de instituciones sanitarias públicas los servicios centrales o periféricos de los servicios autonómicos de salud, los del INGESA, los del extinto INSALUD y los de los organismos equivalentes de la Unión Europea.