



## **MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE SERVICIO MURCIANO DE SALUD.**

Se emite esta memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y con arreglo a la Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha 6 de febrero de 2015, por el que se aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN).

Esta memoria sigue el formato de memoria abreviada, se acompaña de una ficha resumen y consta de los siguientes apartados:

### A) FICHA RESUMEN

### B) MEMORIA

#### 1.- Justificación de la MAIN abreviada.

#### 2.- Oportunidad y motivación técnica.

##### 2.1.- Motivación.

##### 2.2.- Objetivos.

##### 2.3.- Alternativas consideradas.

#### 3.- Descripción del contenido y tramitación.

##### 3.1.- Contenido.

##### 3.2.- Tramitación.



#### 4.- Análisis de impactos.

4.1.- Impacto presupuestario.

4.2.- Memoria económica Subdirección General Tecnologías de la Información.

4.3.- Impacto presupuestario en los ingresos.

4.4.- Análisis de cargas administrativas.

4.5.- Impacto por razón de género.

4.6.- Impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

4.7.- Otros impactos.

4.7.1.- Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.7.2.- Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.



## FICHA RESUMEN

<b>Consejería/ Órgano proponente</b>	Consejería de Salud/ Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud	<b>FECHA</b>	Junio 2019
<b>Título de la norma</b>	Orden de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.		
<b>Tipo de Memoria</b>	Abreviada		
<b>OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Los procedimientos de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	<p>Los objetivos cuya consecución se pretenden son <u>en líneas generales</u>, los siguientes:</p> <p>1º. Actualizar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal, adecuándolos a las necesidades actuales en materia de llamamientos, según el tipo de los nombramientos ofertados.</p> <p>2º.- Corregir los problemas de funcionalidad que el sistema de selección de personal que ha revelado a lo largo de los años.</p> <p>3º.- Adecuar los procedimientos de selección a las nuevas exigencias de tramitación electrónica, incorporando la autobaremación de los méritos por los aspirantes y la presentación telemática, no solo de las solicitudes sino también de la subsanación de defectos y presentación de recursos.</p> <p>4º.- Creación de la Comisión Técnica de Selección, órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de</p>		



	aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción.
<b>Principales alternativas consideradas</b>	<p>Inicialmente se planteó elaborar una nueva Orden reguladora del procedimiento de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de salud. Ello conllevaba la derogación de la Orden de la Consejería de Sanidad y Consumo, de 12 de noviembre de 2002.</p> <p>Finalmente, se tomó la decisión de elaborar un proyecto de Decreto relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos y por ende, introducir modificaciones en la Orden en vigor.</p>

<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>	
<b>Tipo de norma</b>	Orden modificativa de la Consejería de Salud.
<b>Estructura de la norma</b>	<p>La norma se estructura en:</p> <p>Una parte expositiva.</p> <p>Una parte dispositiva, que consta de un artículo único dividido en veinticinco apartados, referidos a las modificaciones de los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 15 ter, 16, 16 bis, 17, 18, 19, 20, 21 y del capítulo II; y asimismo y a la derogación de los capítulos III y IV.</p> <p>Una parte final, que se divide en una disposición adicional única, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales.</p>
<b>Adecuación al orden de competencias</b>	<p>Artículos 51 y 52 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.</p> <p>La Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, atribuye las competencias en materia sanitaria a la Consejería de Salud, y al Servicio Murciano de Salud</p>



	<p>la ejecución de las mismas.</p> <p>El artículo 27 de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud.</p>
<b>Normas afectadas</b>	<p>La Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.</p>
<b>Informes recabados</b>	<p>Informe del Servicio de Selección de la Subdirección General de Recursos Humanos.</p> <p>Informes del Servicio Jurídico de la Subdirección General de Recursos Humanos.</p> <p>Informe del Servicio de Planificación y Coordinación Económica, de la Subdirección General de Asuntos Económicos.</p> <p>Informe de la Subdirección General de Tecnologías de la Información.</p>
<b>Trámite de audiencia</b>	<p>El borrador de proyecto de Orden se sometió a la consideración de la Comisión Mixta prevista en el artículo 3 de la Ley 5/2001, de Personal Estatutario, en reunión celebrada el 3 de julio de 2018.</p> <p>Posteriormente, en el borrador de proyecto de Orden modificativa participaron las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, a través de grupos de trabajo y finalmente fue negociado en el seno de la citada Mesa en dos ocasiones, el 16 de julio de 2018 y el 21 de marzo de 2019.</p>



## ANÁLISIS DE IMPACTOS

### Impacto económico y presupuestario

La aplicación de la Orden de modificación no comporta impacto económico relevante que pueda repercutir en los actuales costes de personal del Servicio Murciano de Salud. Más bien llevará asociado una disminución del coste de baremación y de gestión de la documentación que conlleva el actual modelo.

Asimismo, tampoco repercute sustancialmente en los ingresos, debiendo mantenerse los mismos, al derivarse su importe del pago de tasas correspondientes a la inscripción de los aspirantes a las distintas Bolsas de Trabajo, y mientras no se proceda a la reapertura de las bolsas de trabajo en las que se encuentra suspendida la presentación de nuevas inscripciones, el número de inscripciones, y actualizaciones de méritos será similar.

Desde el punto de vista de las cargas administrativas, la utilización de medios telemáticos por los aspirantes va a suponer una importante reducción de costes, que se cifra, de manera aproximada en un ahorro de 124 € (206 - 82 €), a partir de un ejemplo con aportación inicial de 10 documentos acreditativos de méritos, tal y como queda reflejado en el informe de impacto económico y presupuestario.

Además, la reducción de cargas administrativas aún debe ser muy superior en las sucesivas actualizaciones y aportación de nuevos méritos por parte de los aspirantes inscritos, que no estarán obligados a realizar solicitudes complementarias con toda la aportación convencional, sino que accederán directamente a través de su perfil, sin necesidad de presentar nuevas solicitudes.

En lo que se refiere a recursos materiales, se requiere la implantación y el desarrollo de una nueva aplicación informática que se ha valorado por la Subdirección General de Tecnologías en 35.000 € (IVA incluido) sin que se prevea coste alguno de mantenimiento posterior.



<b>Impacto de género</b>	<p>La norma tiene un impacto de género positivo, ya que se positiviza el derecho a la incorporación al puesto de trabajo ofertado de las aspirantes a las Bolsas de Trabajo del Servicio Murciano de Salud que se encuentren en situación de riesgo de embarazo, en incapacidad temporal derivada de patologías del embarazo, disfrutando del permiso de maternidad, o del periodo legalmente establecido para la lactancia, si el mismo se extendiera más allá del periodo de duración de la situación protegida, siempre que persistan las necesidades del mismo.</p> <p>Asimismo, se recoge expresamente el mismo derecho para los aspirantes que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad.</p>
<b>Impacto por razón de orientación sexual e identidad de género</b>	<p>El impacto por razón de orientación sexual e identidad de género es nulo.</p>
<b>Otros impactos</b>	<p><b>Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</b></p> <p>La norma tiene un impacto positivo en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, dado que:</p> <p>El desarrollo de herramientas telemáticas para la gestión de los procesos en los que participa el interesado incide en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.</p> <p>Se incrementa la obligación actual de asignación de nombramientos de naturaleza interina o de larga duración a las personas que tengan la condición de discapacitados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, obligando a que la referencia del 4% para</p>



dicha asignación, lo sea no solamente del total de nombramientos de interinidad y larga duración suscritos, sino también de los eventuales y de sustitución suscritos en cada categoría/opción y área de salud y ámbito.

**Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.**

La reducción de la temporalidad demandada desde todos los ámbitos y deseable desde el punto de vista de la tranquilidad económica del trabajador, lleva a la Administración a la realización de diversos procedimientos de consolidación que deben llevar, a su vez, a realizar un análisis de la repercusión que tendrán en la contratación de personal y, por tanto, en las expectativas de los aspirantes a un contrato. Tan solo cabe imaginar la frustración de todos aquellos aspirantes que legítimamente han participado en el proceso de selección a través de bolsa de trabajo, pagando unas tasas, con la expectativa de un puesto de trabajo que nunca llega.





# **MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.**

## **1.- JUSTIFICACIÓN DE LA MAIN ABREVIADA.**

A través de esta memoria abreviada de análisis de impacto normativo, se analiza el proyecto de Orden por el que se modifica la Orden de 12 de noviembre, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

La memoria se presenta en forma abreviada, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y de acuerdo con el contenido establecido en el artículo 46.3. de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, en la redacción dada en la disposición final primera de la Ley 2/2014, de 21 de marzo, de Proyectos Estratégicos, Simplificación Administrativa y Evaluación de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Se justifica esta opción por tratarse de una propuesta normativa de la que no se derivan impactos apreciables, ya que constituye una mera modificación de la Orden de selección actualmente en vigor, de forma que no resulta necesario tener que recurrir a una memoria completa, pero incluye la oportunidad de la norma, el impacto presupuestario y los impactos por razón de género, de orientación sexual y de derechos de las personas con discapacidad.

## **2.- OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.**

### **2.1. Motivación.**

La iniciativa normativa que se propone se justifica en el interés público de actualización de los procedimientos de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud resultando inalterables, en todo caso, los principios de accesibilidad a los puestos de trabajo en la Administración Pública que informan la Orden de 12 de noviembre de 2002 que se modifica.



La selección del personal temporal adquiere en el ámbito sanitario especial trascendencia, dada la necesidad de garantizar en todo momento el derecho a la asistencia sanitaria, requiriendo una ágil y eficaz incorporación del personal que resulte preciso para asegurar el derecho a la protección de la salud. Esto exige contar con procedimientos que, garantizando en todo momento los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad, tengan como finalidad la cobertura temporal de los puestos de trabajo, que no pueden ser atendidos por la plantilla del centro, la sustitución del personal estatutario del personal estatutario o la cobertura de la atención continuada.

Teniendo en cuenta tales circunstancias, se dictó la Orden de 12 noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud que, si bien ha dado respuesta integral a las necesidades que se suscitan en el ámbito que regula, ha devenido con el paso del tiempo ineficaz en determinados aspectos, fundamentalmente relacionados con la forma de realización de los llamamientos a los aspirantes. De hecho ha resultado necesario efectuar adaptaciones a la Orden de 12 de noviembre de 2002, por medio de resoluciones dictadas por el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, con el fin de actualizar y regular los procedimientos de selección, con mayor agilidad y eficacia, paliando los problemas de funcionalidad que arrastra el texto actual.

Por otra parte, el proceso de incorporación de los medios electrónicos en la actuación administrativa, ha permitido el ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos a relacionarse con la Administración a través de medios electrónicos, de conformidad con el Decreto 302/2011, de 25 de noviembre de Régimen Jurídico de la Gestión Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Inciendo en ese uso de medios electrónicos, se hace necesario modificar la Orden de 12 de noviembre de 2002 que se orientará, precisamente, a adecuar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud a las nuevas exigencias de tramitación electrónica y a implantar un sistema que permita la autobaremación de los méritos por los aspirantes; razones que acreditan la oportunidad y motivación de la propuesta normativa.

Para hacer efectiva la utilización de las tecnologías de la información en el ámbito de los procedimientos de concurrencia competitiva, la Consejería de Salud, a iniciativa del Servicio Murciano de Salud está tramitando un proyecto de Decreto, relativo a la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los



participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal del Servicio Murciano de Salud.

Finalmente, debemos señalar los aspectos novedosos que se van a incorporar en este proyecto normativo:

- a) Procedimiento íntegramente electrónico.
- b) La autobaremación de los méritos presentados por los propios interesados.
- c) Libre elección por el interesado de las Áreas de Salud, ámbitos asistenciales y tipos de nombramientos a los que opta, además de la libre determinación de los periodos de disponibilidad en la bolsa de trabajo.
- d) Incorporación de la reducción de la tasa para familias monoparentales.
- e) Actualización de los méritos con mayor frecuencia que la establecida actualmente, contemplándose la posibilidad de que se realice semestral o trimestralmente.
- f) Clasificación de los tipos de nombramientos, a efectos de los llamamientos, en función de la curación prevista de los mismos.
- g) Posibilidad de que al personal que preste servicio en la Administración Regional se le pueda ofertar cualquier tipo de nombramiento temporal, eliminándose la limitación actual por la que sólo se le puede ofertar un nombramiento en una opción distinta a la que tengan en la misma.
- h) Positivación del derecho de incorporación al puesto ofertado, a las aspirantes que se encuentren en las situaciones protegidas derivadas de embarazo, haciéndose extensivo este derecho a los aspirantes que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad.
- i) Regulación específica de los procedimientos de selección extraordinarios o de urgencia, y para la cobertura temporal de puestos de trabajo con características especiales.
- j) La unificación de criterios que corrijan las diferencias de interpretación y aplicación de los baremos en cada categoría/opción a través de la Comisión Técnica de Selección.

## **2.2. Objetivos.**

El propósito de la norma es modificar la Orden de 12 de noviembre de 2002 con los siguientes objetivos:

1º.- Actualizar los procedimientos de selección del personal estatutario temporal, adecuándolos a las necesidades actuales en materia de llamamientos, según el tipo de los nombramientos ofertados.



2º.- Corregir los problemas de funcionalidad que el sistema de selección de personal que ha revelado a lo largo de los años.

3º.- Adecuar los procedimientos de selección a las nuevas exigencias de tramitación electrónica, incorporando la autobaremación de los méritos por los aspirantes y la presentación telemática, no solo de las solicitudes sino también de la subsanación de defectos y presentación de recursos.

4º.- Creación de la Comisión Técnica de Selección, órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción.

### **2.3. Alternativas consideradas.**

Las dos alternativas planteadas por la Dirección General de Recursos Humanos han sido las siguientes:

Alternativa 1: Tramitar un proyecto de Orden de Selección de personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud, que derogará la actual Orden de selección de personal temporal de la Consejería de Sanidad y Consumo de 12 de noviembre de 2002.

Alternativa 2: Tras la tramitación del proyecto de nueva Orden y teniendo en cuenta las consideraciones realizadas en el informe jurídico, de fecha 11 de julio de 2018, se consideró más adecuado iniciar la elaboración de un Decreto que regulara la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos a los participantes en procesos selectivos del personal estatutario fijo o temporal del Servicio Murciano de Salud, y de un proyecto de Orden modificativa de la actualmente en vigor.

## **3.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y TRAMITACIÓN.**

### **3.1. Contenido.**

El proyecto de Orden tiene la siguiente estructura: una parte expositiva, una parte dispositiva compuesta por 1 artículo único dividido en 25 apartados y una disposición final dividida en 1 disposición adicional, 4 disposiciones transitorias, 2 disposiciones finales.

En el **apartado uno**, se da nueva redacción el artículo 2, consistente en la supresión del procedimiento de selección del personal estatutario temporal.



En el **apartado dos**, se da nueva redacción al artículo 3, estableciendo la Comisión Técnica de Selección de la que dependen las Subcomisiones Técnicas Específicas.

En el **apartado tres**, se modifica el título del Capítulo II, que pasa a denominarse “Procedimiento ordinario derivado del concurso de méritos”.

En el **apartado cuatro**, se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 4, a fin de actualizar la remisión normativa que se efectúa respecto a las personas con discapacidad y se añade un nuevo apartado 4, en relación a la forma de acreditación y los requisitos necesarios para la inscripción en las diferentes bolsas de trabajo.

En el **apartado cinco**, se da nueva redacción al artículo 5, implantando la utilización de los medios electrónicos para la presentación de solicitudes y méritos por los aspirantes, así como para la autobaremación de los méritos.

En el **apartado seis**, se sustituye el artículo 6, relativo a la valoración de méritos, que pasa a denominarse “Comisiones de Selección. Composición y funcionamiento”, destacándose como mejora frente a la regulación actual, la creación de la Comisión Técnica de Selección como órgano encargado de unificar y coordinar los criterios de aplicación de los baremos fijados en cada categoría/opción, y de las Subcomisiones Técnicas Específicas, que responden a la especificidad de valoración de los méritos en cada una de las distintas categorías/opciones.

En el **apartado siete**, se sustituye el artículo 7, relativo a la composición y funcionamiento de la Comisión de Selección, por el texto siguiente: “Valoración de méritos. Criterios generales, siendo las Subcomisiones Técnicas Específicas las encargadas de comprobar y valorar los méritos alegados y aportados por los aspirantes.

En el **apartado ocho**, se añade un último epígrafe en el apartado 1 del artículo 8, relativo a la declaración responsable sobre el cumplimiento del artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

En el **apartado nueve**, se elimina el Capítulo III, pasando los artículos en él contenidos a formar parte del Capítulo II, titulado “Procedimiento ordinario por concurso de méritos”.

En el **apartado diez**, se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 10, denominado “Bolsas de trabajo”, y se añade un nuevo apartado 3, por el que queda establecido que la creación de nuevas bolsas de trabajo se realizará



mediante la publicación de la correspondiente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En el **apartado once**, se modifica el apartado j) del artículo 11 relativo a las “Convocatorias específicas”, y se añade un nuevo apartado l) sobre el periodo de referencia en el que periódicamente se valorarán los méritos.

En el **apartado doce**, se da nueva redacción al artículo 12 relativo a la “Admisión de aspirantes” que establece el procedimiento a seguir desde la presentación de solicitudes hasta la resolución que incluya el número de aspirantes admitidos, con la novedad de que las subsanaciones deberán cumplimentarse a través de la plataforma informática y de los recursos de alzada ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en sede electrónica.

En el **apartado trece**, se sustituye el artículo 13, relativo a la “Composición de la Comisión de Selección”, por el texto siguiente: “Revisión y valoración de los méritos de los aspirantes admitidos”, y se establece el procedimiento de valoración de méritos, indicando que las puntuaciones resultantes de la autobaremación realizada por el aspirante no serán, en ningún caso, vinculantes para la Administración.

En el **apartado catorce**, se sustituye el apartado 1 del artículo 14, relativo a la “Constitución de la Bolsa de Trabajo” por el contenido del apartado 2, y se añade un nuevo apartado 2, estableciendo que, excepcionalmente, si una vez entrada en vigor las bolsas de trabajo de las distintas categorías y opciones se vieran incrementadas las necesidades de provisión de puestos, el Director Gerente podrá acordar el inicio de un nuevo procedimiento de revisión y valoración de expedientes.

En el **apartado quince**, se añade un nuevo apartado 1 y 6 en el artículo 15, relativo al “Procedimiento a seguir para ofrecer los nombramientos a los aspirantes”, cambiando la numeración de los apartados 1, 2, 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2, 3, 4 y 5 respectivamente.

En el **apartado dieciséis**, se da nueva redacción al artículo 15 bis, relativo a “Orden de prelación de llamamientos” con la novedad de que se podrá priorizar la experiencia en actividades determinadas para ocupar puestos pertenecientes al subgrupo A2 sanitarios en las Unidades de Cuidados Intensivos y Unidades de Diálisis, cuando se realicen llamamientos masivos y/o se den circunstancias excepcionales durante los periodos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad.



En el **apartado diecisiete**, se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 15 ter, relativo a la “Reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad” contemplando que del total de nombramientos temporales que se realicen en cada bolsa de trabajo se asignará un 4% a las personas que, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión total, tengan la condición de discapacitadas.

En el **apartado dieciocho**, se da nueva redacción al artículo 16, relativo a la “Disponibilidad en Bolsa de Trabajo”, distinguiendo situaciones en función de los distintos tipos de nombramientos que se oferten, según orden de puntuación.

En el **apartado diecinueve**, se añade el artículo 16 bis, relativo al “Periodo de prueba y revocación por falta de capacidad” estableciendo que la incoación y tramitación del procedimiento contradictorio para declarar la falta de capacidad funcional, corresponderá a las Gerencias de Área de salud y/o a los órganos directivos correspondientes.

En el **apartado veinte**, se sustituye el artículo 17, relativo a la “Bolsa de Trabajo de carácter permanente”, por el texto siguiente: “Suspensión y exclusión en Bolsa de Trabajo”, considerando como novedad que la falta de contestación a las llamadas telefónicas realizadas a los aspirantes, se entenderá como una renuncia al tipo de nombramiento de mayor duración ofertado, siempre que se cumpla lo establecido en este artículo.

En el **apartado veintiuno**, se suprime el Capítulo IV, relativo al “Procedimiento derivado de las pruebas selectivas de acceso”, que incluía el artículo 18, y asimismo se suprime el artículo 22 del Capítulo V, pasando a reenumerarse los siguientes capítulos y artículos del modo siguiente:

1. El Capítulo V pasa a ser el Capítulo III, denominándose “Procedimientos de urgencia y extraordinarios.
2. El artículo 19, titulado “Supuestos”, pasa a ser el artículo 18, con la misma denominación.
3. El artículo 20, titulado “iniciación del procedimiento”, pasa a ser el artículo 19, denominándose “iniciación de los procedimientos”.





4. El artículo 21, titulado “Desarrollo del proceso selectivo”, pasa a ser el artículo 20, modificando su denominación por “Convocatoria de los procedimientos de urgencia y extraordinario”.
5. El artículo 23, titulado “Proceso selectivo”, pasa a ser el artículo 21, con idéntica denominación.
6. El Capítulo VI, titulado “Oferta genérica al órgano gestor en materia de política de empleo”, pasa a ser el Capítulo IV con la misma denominación.
7. El artículo 24, titulado “Supuestos”, pasa a ser el artículo 22, con idéntica denominación.
8. El Capítulo VII, titulado “Baremos de méritos aplicables al procedimiento ordinario derivado del concurso de méritos”, pasa a ser el Capítulo V, con idéntica denominación.
9. El Artículo 25, titulado “Determinación de los baremos de méritos”, pasa a ser el artículo 23, con idéntica denominación y contenido.

En el **apartado veintidós**, se da nueva redacción al artículo 18 (anteriormente artículo 19), relativo a los “Supuestos”, en que la selección de personal estatutario temporal se llevará a efecto mediante el procedimiento de urgencia o el extraordinario.

En el **apartado veintitrés**, se da nueva redacción al artículo 19 (anteriormente artículo 20) que redactado como sigue: “Iniciación de los procedimientos” y estableciendo que realizará mediante propuesta de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, la Dirección General de Recursos Humanos o por las Gerencias de Área correspondientes, dirigida al Director Gerente del Servicio Murciano de Salud.

En el **apartado veinticuatro**, se da nueva redacción al artículo 20 (anteriormente artículo 21), que queda redactado del siguiente modo: “Convocatoria de los procedimientos de urgencia y extraordinario” y en el que quedan fijados los contenidos mínimos de las correspondientes convocatorias.

En el **apartado veinticinco**, se da nueva redacción a los apartados 1, 2 y 5 del artículo 21 (anteriormente artículo 23) y se mantiene el título “Proceso Selectivo”, que se realizará mediante la modalidad de concurso de méritos y, en su caso, prueba de carácter teórico-práctico.





La **disposición adicional única**, establece que el Servicio Murciano de Salud deberá publicar a través de la web Murciasalud el texto refundido resultante de la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, con la incorporación de las modificaciones introducidas.

La **disposición transitoria primera** prevé el inicio de la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos.

La **disposición transitoria segunda** regula el régimen transitorio aplicable hasta la finalización del periodo de referencia vigente en la fecha de publicación de la presente Orden.

La **disposición transitoria tercera** determina las convocatorias de bolsas de trabajo vigentes.

La **disposición transitoria cuarta** establece las especificidades sobre los llamamientos de duración igual o inferior a 3 días a partir de la entrada en vigor del nuevo periodo de referencia.

La **disposición derogatoria única** procede a la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden y, en particular, la Resolución de 11 de mayo de 2016 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por la que se fija el procedimiento a través del que se deberán cumplimentar en Internet las solicitudes relacionadas con las bolsas de trabajo en el Servicio Murciano de Salud, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda.

La **disposición final primera** establece las facultades de aplicación y ejecución.

La **disposición final segunda** fija la fecha de entrada en vigor.

### 3.2- Tramitación.

La tramitación de este proyecto se debe realizar de conformidad con los trámites establecidos en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

Este proyecto ha sido impulsado por la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, a través del Servicio de Selección de su Subdirección General, con el siguiente iter procedimental:



**1º)** El proyecto normativo se inició en el seno de las reuniones celebradas del grupo de trabajo de Bolsa, conformado por la Administración y la representación de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, durante el pasado ejercicio 2018, que culminaron con la elaboración de un borrador de proyecto de una nueva Orden de selección del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que sustituyera a la actualmente en vigor, Orden de 12 de noviembre de 2002.

**2º)** Con fecha 11 de julio de 2018, se emitió un informe jurídico sobre el proyecto de Orden, en él se realizaron observaciones tanto de fondo como de forma.

**3º)** Con fecha 16 de julio de 2018, el citado borrador fue negociado en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.

**4º)** Con fecha 24 de julio de 2018, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, elevó una propuesta al Consejo de Administración del citado organismo, para la aprobación de la iniciativa normativa de proyecto de Orden de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal temporal del Servicio Murciano de Salud, y que fue aprobada mediante Acuerdo de la misma fecha.<sup>1</sup>

**5º)** Con fecha 18 de septiembre de 2018, la Subdirección General de Nuevas Tecnologías emitió un informe que valoraba en 35.000 euros el coste económico de las modificaciones necesarias para implementar las nuevas funcionalidades que hagan posible la autobaremación de los méritos por los aspirantes de la Bolsa de Trabajo.

**6º)** Con fecha 21 de marzo de 2019, la Mesa Sectorial de Sanidad negoció y aprobó, con el visto bueno de la Organización Sindical UGT, un texto de proyecto normativo de modificación de la Orden actualmente en vigor.

**7º)** Tras ello, con fecha 27 de marzo de 2019, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud elevó una nueva propuesta al Consejo de Administración del citado organismo, para la aprobación de la iniciativa normativa de proyecto de Orden de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del

---

<sup>1</sup> Se hace constar que si bien el título de la propuesta figura que la iniciativa normativa consiste en la modificación de la Orden de 12 de noviembre de 2002, se trata de un error ostensible al visualizar el texto que se adjunta a la propuesta, consistente en un proyecto de nueva Orden.



personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud, siendo aprobada mediante Acuerdo, de fecha 29 de marzo de 2019.

**8º)** Con fecha 2 de abril de 2019, la Subdirección General de Asuntos Económicos emitió el preceptivo informe de Impacto presupuestario del proyecto normativo.

**9º)** Por su parte, con fecha 6 de mayo de 2019, el Servicio Jurídico de Recursos Humanos, emitió un informe al proyecto de Orden modificativa, proponiendo la introducción de modificaciones en algunos de los apartados de los artículos objeto de modificación, con el fin de mejorar su redacción, subsanar erratas y adecuar su contenido y regulación.

**10º)** Visto el citado informe, la Subdirección General de Recursos Humanos introdujo en el proyecto de Orden las modificaciones propuestas y tras ello, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, dio cuenta al Consejo de Administración del citado organismo, quien en fecha 16 de mayo de 2019, tomó conocimiento y dio conformidad a dichas modificaciones.

**11º)** Posteriormente, por parte de la Subdirección General de Recursos Humanos se recomendaron algunos cambios adicionales, fundamentalmente relacionados con la parte final del texto, la reelaboración de algunos artículos y la inclusión de nuevas previsiones sobre la tramitación de recursos y subsanaciones a través de la plataforma electrónica. Estas recomendaciones fueron objeto de un nuevo informe del Servicio Jurídico, de fecha 16 de mayo de 2019.

**12º)** A su vez, de manera complementaria, la Subdirección General de Recursos Humanos propuso introducir un cambio negociado en la Mesa Sectorial, que no había sido recogido en los borradores de proyectos anteriores, sobre la posibilidad de que los aspirantes que lleven al menos dos años en una vacante puedan optar a nuevos nombramientos en otras Áreas de Salud sin penalización, facilitando de esta manera la movilidad.

**13º)** Así con fecha 22 de mayo de 2019, el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud dio cuenta al Consejo de Administración del citado organismo de las nuevas modificaciones introducidas en el proyecto de Orden de fecha 23 de mayo de 2019, tomó conocimiento y dio conformidad a dichas modificaciones.

**14º)** Finalmente, el 27 de mayo de 2019, el Servicio de Selección emitió un informe sobre aspectos de funcionalidad que podrán afectar en la gestión diaria y habitual de la Bolsa de Trabajo, tanto en relación al procedimiento de baremación de



los méritos, como en relación al procedimiento de la realización de los llamamientos a los aspirantes.

#### **4. ANÁLISIS DE IMPACTOS Y CARGAS ADMINISTRATIVAS (Se incorporan los informes de la Subdirección General de Asuntos Económicos y de la Subdirección General de Tecnologías de la Información).**

##### **4.1.- Impacto Presupuestario.**

En cuanto al impacto presupuestario, la Subdirección General de Asuntos Económicos, ha emitido en relación a la propuesta de modificación normativa el correspondiente, cuyo contenido es el siguiente:

*“INFORME SOBRE EL IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO DE LA PROPUESTA DE LA CONSEJERÍA DE SALUD PARA LA APROBACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA DE LA ORDEN DE DICHA CONSEJERÍA QUE MODIFIQUE LA ORDEN DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2002 DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO, POR LA QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD.”*

#### **ANTECEDENTES**

1.- Con fecha 14 de septiembre de 2018 la Subdirección General de Recursos Humanos solicita al Servicio de Planificación y Coordinación Económica la elaboración del informe de impacto económico y presupuestario que debe formar parte de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo conforme a la Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, con motivo de la Propuesta del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud para la aprobación de la iniciativa normativa de la Orden de la Consejería de Salud que modifique la Orden de 12 de noviembre 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.

2.- La documentación aportada por la Subdirección General de Recursos Humanos es la siguiente:

Borrador de la propuesta de la nueva Orden.

Borrador de la memoria realizada por la Subdirección General de Recursos Humanos sobre repercusión de la nueva Orden.



Resumen de modificaciones que recoge la nueva Orden.

Informe del Servicio de Selección.

Informe elaborado por el Servicio Jurídico de Recursos Humanos.

Método simplificado de medición de cargas administrativas y de su reducción.  
Sistema compartido de las Administraciones Públicas.

Tabla de evolución esperada de las cargas de trabajo del personal que interviene en la baremación de las bolsas de trabajo.

A la vista de lo expuesto, el Servicio de Planificación y Coordinación Económica emite el presente

## **INFORME**

### **1.- Situación actual del proceso de selección de personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.**

Actualmente en el Servicio Murciano de Salud existen diversas bolsas de trabajo con un total de 244.480 personas inscritas. Este volumen de inscritos llevó al Ente en 2009 a tomar la decisión de cerrar la admisión de nuevas instancias en algunas de ellas, permitiendo solo la aportación de nuevos méritos, mientras que en el resto de bolsas se seguía permitiendo tanto las nuevas inscripciones como la aportación de méritos.

La baremación de los méritos se realiza por las Comisiones de Valoración constituidas al efecto, colaborando con ellas el personal del Servicio de Selección de la Dirección General de Recursos Humanos. El trabajo de estas Comisiones se realiza fuera de la jornada ordinaria, y según sea necesario, dentro de la misma.

#### **1.1.- Funcionamiento del sistema actual.**

Una vez publicadas las convocatorias, sin tener en cuenta el proceso interno de elaboración, que será similar en ambos modelos, se dan las siguientes fases:

1.1.a.- Recepción, registro y archivo de la documentación aportada. La documentación que se recibe por procedimientos electrónicos debe ser impresa, porque el archivo de todos los documentos relacionados con las bolsas de trabajo no está digitalizado.



1.1.b.- Valoración. Recibida y clasificada la documentación, se procede a su entrega a las Comisiones de Valoración para realizar el proceso correspondiente, lo que implica las siguientes tareas:

- Preparación de la documentación.
- Valoración de los méritos.
- Análisis y resolución de reclamaciones.

1.1.c.- Tramitación de reclamaciones. Los recursos administrativos presentados por los aspirantes son informados por el Servicio de Selección y resueltos por el Servicio Jurídico.

**BOLSAS CERRADAS:**

Actualización Méritos:	4.966
Nuevos aspirantes (sólo PIT):	60

**BOLSAS ABIERTAS:**

Actualización Méritos:	13.430
Nuevos Aspirantes:	4.057

El proceso de valoración se realiza por cada una de las Comisiones constituidas al efecto. Con la finalidad de homogeneizar y simplificar los cálculos, se puede estimar que el tiempo que se requiere para valorar una instancia nueva es equivalente a 3 actualizaciones o aportación de nuevos méritos. Por tanto, cada tres aportaciones de nuevos méritos de aspirantes ya inscritos se puede asimilar a una instancia de un nuevo aspirante.

Así pues, el número total de valoraciones que han debido realizar en 2017 las distintas Comisiones de Selección ha sido el siguiente:

Actualización Méritos:	18.396
Nuevos Aspirantes:	4.117

**HOMOGENEIZACIÓN (Actualización / 3)**

Actualización Méritos:	6.132
------------------------	-------



Nuevos Aspirantes: 4.117  
TOTAL 10.249 valoraciones

En cuanto a los llamamientos realizados, la información disponible correspondiente a 2017 indica que el número de contratos realizado fue de 32.425, y el de personas llamadas (hay personas que han firmado más de un contrato), 7.657.

Por último, el número de reclamaciones presentadas es de 7.500 al año.

1.3.- El nuevo modelo de auto baremación, costes del sistema actual y evolución esperada.

La evolución en el tiempo del nuevo modelo permite identificar tres fases: puesta en marcha, consolidación del nuevo modelo sin apertura de bolsas de trabajo y apertura de todas las bolsas de trabajo.

Las ventajas del nuevo modelo se basan en la reducción del movimiento físico de expedientes en formato papel, lo que repercute en una menor carga de trabajo para el personal, pudiendo liberar tiempo para dedicar a otras tareas. Por tanto, el número de personas necesarias es distinto en cada una de las fases en función de la carga de trabajo esperada.

La situación actual y la evolución esperada es la que se indica en la información facilitada por la Subdirección General de Recursos Humanos y se centra en los costes directamente imputables al proceso de gestión y baremación, no considerando los costes indirectos repercutibles, tales como los consumos de suministros (eléctrico, material de oficina), mantenimiento, amortizaciones, etc. de los que no existe registro y que se considera que son fijos independientemente del modelo de baremación que se utilice.

El informe es el siguiente:

	SITUACIÓN ACTUAL	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN DE CARGA DE TRABAJO		
		FASE DE PUESTA EN MARCHA	FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS	FASE DE APERTURA DE BOLSAS
Plantilla dedicada a gestión de bolsas de trabajo (auxiliares administrativos)	1 persona al 25% 3 personas al 50% 5 personas al 100% Durante el periodo de baremación 8 eventuales al 100%	1 persona al 25% 3 personas al 50% 5 personas al 100% Durante el periodo de baremación 8 eventuales al 100%	1 persona al 25% 2 personas al 50% 1 persona al 10% 1 persona al 40% 4 personal al 100% Durante el periodo de baremación 2 eventuales al 100%	1 persona al 25% 2 personas al 50% 1 persona al 10% 1 persona al 40% 1 persona al 40% 4 personal al 100%
Plantilla dedicada al Registro (auxiliares administrativos)	6 personas al 40%	6 personas al 30%	6 personas al 10%	





Plantilla dedicada al archivo y movimiento de documentación (personal subalterno)	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 100% Subalterno	1 persona al 20% Subalterno
Número de comisiones de baremación	63	63	63	63
Número de componentes	189	189	189	189
Retribución de las sesiones extraordinarias de baremación	49.257,87 €	Más o menos igual	Más o menos igual	Más o menos igual*
Número de reclamaciones presentadas (en un año)	7.500	Más o menos igual	Disminución de 20%**	Disminución del 40%**

\*Habrá una disminución de las baremadas actualmente y un aumento sustancial de nuevas aportaciones.

\*\*Este porcentaje se aumentará a medida que se consolide el sistema

El Servicio de Planificación y Costes de Personal facilita la retribución anual de las tres categorías de personal dedicadas a la gestión de las bolsas de trabajo.

Retribución anual Personal Jurídico	62.886,75
Retribución anual Auxiliar Administrativo	26.465,94
Retribución anual Subalterno	24.258,96
Tiempo de baremación (meses)	4,00

El cálculo de costes de las tres fases es el siguiente:

### FASE 1

	SITUACIÓN ACTUAL Y PUESTA EN MARCHA			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE
GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	3	Auxiliar admvo.	50	39.698,91
	5	Auxiliar admvo.	100	132.329,70
	8	Auxiliar admvo.	100	70.575,84
REGISTRO	6	Auxiliar admvo.	40	63.518,25
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	100	24.258,96
NÚMERO DE COMISIONES DE	63			





<b>BAREMACIÓN</b>				
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN	49.257,87			49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	7.500			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	100	62.886,75
			<b>TOTAL COSTE</b>	<b>386.256,01</b>

## FASE 2

	<b>FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS</b>			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE
GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	2	Auxiliar admvo.	50	26.465,94
	1	Auxiliar admvo.	10	2.646,59
	1	Auxiliar admvo.	40	10.586,38
	4	Auxiliar admvo.	100	105.863,76
	2	Auxiliar admvo.	100	13.232,97
	REGISTRO	6	Auxiliar admvo.	10
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	100	24.258,96
NÚMERO DE COMISIONES DE BAREMACIÓN	63			
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN	49.257,87			49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	6.000			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	80	50.309,40
			<b>TOTAL COSTE</b>	<b>254.808,52</b>

## FASE 3

GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO	<b>FASE DE APERTURA DE BOLSAS</b>			
	PERSONAS	CATEGORÍA	PORCENTAJE DE DEDICACIÓN	COSTE



	1	Auxiliar admvo.	25	6.616,48
	2	Auxiliar admvo.	50	26.465,94
	1	Auxiliar admvo.	10	2.646,59
	1	Auxiliar admvo.	40	10.586,38
	4	Auxiliar admvo.	100	105.863,76
REGISTRO	0	Auxiliar admvo.		0,00
ARCHIVO Y MOVIMIENTO DE DOCUMENTOS	1	Subalterno	20	4.851,79
NÚMERO DE COMISIONES DE BAREMACIÓN	63			
NÚMERO DE COMPONENTES	189			
COSTE DE SESIONES EXTRA DE BAREMACIÓN			49.257,87	49.257,87
NÚMERO DE RECLAMACIONES (ANUAL)	4.500			
RESOLUCIÓN DE RECURSOS	1	Asesor jurídico	60	37.732,05
			<b>TOTAL COSTE</b>	<b>206.288,81</b>

El resumen de costes tanto en la situación actual como en las siguientes fases es el siguiente:

	COSTE	% DISMINUCIÓN SOBRE FASE ANTERIOR
SITUACIÓN ACTUAL Y PUESTA EN MARCHA	386.256,01	
FASE DE CONSOLIDACIÓN SIN APERTURA DE BOLSAS	254.808,52	-34,03
FASE DE APERTURA DE BOLSAS	206.288,81	-19,04
PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN FINAL		-46,59

La implantación del nuevo sistema de autobaremación debe suponer una reducción del coste del 46,59 % cuando, al final de la tercera fase, se produzca la apertura de las bolsas que actualmente están cerradas.

Independientemente de estos costes, se debe tener en cuenta el coste que significa el desarrollo de la aplicación informática y que la Subdirección General de Tecnologías de la Información valora en 42.350 € I.V.A. incluido, no existiendo coste de mantenimiento posterior.

#### 4.2.- Memoria económica de la Subdirección General de Tecnologías de la información, relativa a la implementación de una aplicación informática.

En lo que se refiere a recursos materiales, la Subdirección General de Tecnologías de la Información estima necesario implementar una aplicación informática valorada en 35.000€ (IVA incluido), sin que se prevea coste alguno de



mantenimiento posterior, tal y como queda reflejado en el informe emitido por dicha Dirección, cuyo contenido es el siguiente:

*“MEMORIA ECONÓMICA NUEVA ORDEN BOLSA DE TRABAJO.*

*Se pretende dotar al actual sistema informático que gestiona las bolsas de trabajo del Servicio Murciano de Salud de la funcionalidad de autobaremación, según las indicaciones de la Dirección General de RRHH del Servicio Murciano de Salud, de cuyo Servicio de Selección depende funcionalmente la bolsa de trabajo.*

*El objeto de este informe es identificar el alcance de las modificaciones a realizar en dicho sistema de información y valorarlas.*

*Se entiende como autobaremación la funcionalidad que permite que los solicitantes aporten méritos directamente a través de la web de la bolsa de trabajo del Servicio Murciano de Salud. Esta aportación se realizará tras la adecuada identificación del interesado y debe permitir que se anexasen documentos en formato electrónico. Posteriormente, el Servicio de Selección revisará y, en su caso, validará los méritos aportados para determinados solicitantes, para que se les valoren dichos méritos y se incorporen al expediente del solicitante.*

*Las funcionalidades a añadir serían, por tanto, las siguientes:*

*Para el interesado:*

- *Ver expediente*
- *Ver expediente para un baremo concreto*
- *Rellenar expediente*
- *Rellenar expediente para un baremo concreto*
- *Rellenar apartado de expediente*
- *Subir documento a Gestor documental*
- *Descargar informe firmado*

*Para el personal de la Dirección General de RRHH (Selección):*

- *Ver expediente de ciudadano*
- *Ver expediente de ciudadano para un baremo concreto*
- *Editar expediente*
- *Editar expediente para un baremo concreto*
- *Validar apartado de expediente*
- *Gestionar baremos*
- *Gestionar apartados*



*La estimación de trabajo para este desarrollo sería de:*

- *5 meses de perfil analista programador (un analista durante un mes y otro analista durante cuatro meses).*
- *4 meses de un programador.*
- *Un jefe de proyecto a tiempo parcial.*

*El enfoque del desarrollo se abordaría de forma iterativa, de modo que no sería necesario terminarlo todo antes de ponerlo a disponibilidad de los usuarios.*

*Con todo ello, el coste aproximado de estas funcionalidades sería de 35.000€, sin IVA incluido.*

*De cara al mantenimiento posterior del nuevo desarrollo, no supone un coste adicional al que se viene asumiendo en este momento para la versión actual de dicha aplicación.”*

#### **4.3.- Impacto presupuestario en los ingresos.**

Teniendo en cuenta que la evolución de la retribución de las sesiones extraordinarias de baremación (con el nuevo modelo sesiones extraordinarias de comprobación de autobarefacción) se prevé estable, y que el gasto de dichas sesiones se ajusta a la recaudación obtenida por las tasas de inscripción, los ingresos por este concepto se prevén estables. No existe previsión en cuanto a la repercusión que puede tener sobre el número de nuevas inscripciones la apertura de todas las bolsas de trabajo que en la actualidad permanecen cerradas.

#### **4.4.- Análisis de cargas administrativas.**

Nos encontramos ante un proyecto reglamentario de carácter modificativo respecto a la vigente Orden reguladora del procedimiento de selección de personal temporal del SMS, con la finalidad esencial de introducir los cambios normativos necesarios para impulsar la tramitación electrónica de estos procedimientos, que suponga a medio y largo plazo un importante reducción de las cargas administrativas que los interesados deben realizar para presentar sus solicitudes y actualizar sus méritos, del mismo modo que debe favorecer notablemente la agilización de la tramitación administrativa de estos procedimientos y a su vez generar una reducción de costes para la administración pública que debe gestionar este servicio.



Obviamente, el proyecto contiene una serie de cargas administrativas que se derivan de la regulación de los respectivos procedimientos de selección de personal temporal, incluyendo las diferentes convocatorias y bolsas, así como las sucesivas renovaciones y actualizaciones que anualmente deben producirse en las mismas. No obstante lo anterior, hay que indicar que tales cargas administrativas no son de nueva creación sino que traen causa de las cargas administrativas ya existentes en la vigente Orden, cuya modificación propugna el presente proyecto normativo.

En este sentido, la aprobación de las modificaciones propuestas con este nuevo texto reglamentario van a suponer una reducción importante en las cargas administrativas actualmente vigentes, no sólo por la plena aplicación de la administración electrónica frente a un procedimiento de carácter presencial que, a fecha de hoy, implica la presentación en papel de un volumen muy elevado de méritos por cada uno de los aspirantes y sus correspondientes compulsas, sino también por la reducción o simplificación de algunos de los trámites actualmente previstos, en especial en lo que se refiere a las sucesivas actualizaciones de las bolsas.

#### Identificación de las cargas administrativas y su valoración económica. (Método Simplificado del Modelo de Costes Estándar en el (MCE).

A tal efecto, se realiza seguidamente la identificación y valoración de las cargas administrativas, diferenciando la situación de partida actual contenida en la Orden de 12 de noviembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud con una tramitación plenamente presencial y la valoración final tras la modificación propugnada mediante una tramitación totalmente electrónica.

Para ello se realiza una valoración inicial de cargas derivada de la presentación de nuevas solicitudes así como la derivada de la presentación de documentación en la fase de nombramiento; no obstante lo anterior, cabe resaltar que la reducción de cargas administrativas más importante se va a producir realmente en las sucesivas actualizaciones de datos y méritos por parte de los aspirantes que ya forman parte de una bolsa de trabajo.

#### Identificación de cargas previstas en la Orden de 12 de noviembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud en la fase de solicitud:

- Presentación de Solicitud con aportación de determinados datos tales como el área o áreas de salud, así como los ámbitos asistenciales. (Artículo 5.1).



- Presentación, junto con la solicitud, de los documentos que acrediten cada uno de los méritos académicos, profesionales alegados, mediante documentos originales o fotocopias compulsadas.
- Presentación del justificante de abono de la tasa correspondiente, en su caso.

Identificación de cargas previstas actualmente la orden en la fase de nombramiento (artículo 8.1 de la orden):

- Fotocopia compulsada DNI.
- Fotocopia compulsada de la titulación.
- Informe médico acreditativo de la capacidad funcional y psíquica.
- Declaración responsable de no haber sido apartado del servicio en ninguna Administración Pública mediante expediente disciplinario o sanción de despido, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Declaración responsable de no estar en curso en causa de incompatibilidad.

A partir de la entrada en vigor del presente proyecto modificativo, la reducción de cargas administrativas vendrá dada fundamentalmente por el ahorro que supone la presentación telemática de solicitudes y documentación acreditativa y por la previsión actual contenida en el proyecto para la aplicación del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que establece la obligación de no exigibilidad de aquella documentación que ya obre en poder de la Administración o que puede ser consultada por ésta, circunstancia que si supone una reducción de cargas para los interesados.

Esta reducción será especialmente significativa en las aportaciones sucesivas de nuevos méritos o modificación de datos personales o de preferencias que se realizará de modo más sencillo a través del aplicativo informático y sin necesidad de volver a rellenar y presentar una solicitud completa sino mediante la actualización y grabación de datos y preferencias o aportación de nuevos méritos acreditativos.



## Identificación de los mecanismos de reducción de cargas administrativas.

En cuanto a las medidas directas e indirectas de reducción de cargas administrativas que se pretenden impulsar, cabría citar las siguientes:

### Medidas Directas:

- Simplificación documental. En concreto, se prevé:
  - La no solicitud de los documentos o datos que ya obran en poder, directa o indirectamente, de la Administración, en particular a través de la interconexión de fuentes de datos, salvo oposición expresa del interesado (de conformidad con el artículo 28 y concordantes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).
  - La simplificación o reducción documental de los datos a aportar en la fase de solicitud, dado que se prevé específicamente la no presentación de documentos originales o fotocopias compulsadas.
  - La no aportación de documentos originales o fotocopias compulsadas en la fase de nombramiento si constan u obran en poder de la administración.
- Mejoras tecnológicas y utilización de medios electrónicos. Esta previsión debe suponer una importante reducción en las cargas administrativas para los solicitantes.

### Medidas Indirectas:

- Reducción de plazos.
  - La simplificación documental y procedimental antes apuntada también debe favorecer una reducción indirecta de los plazos globales de resolución y actualización de las bolsas, pudiendo posibilitar incluso la realización de dos fechas de corte anuales.
- Información y lenguaje administrativo. Existe previsión de:
  - Facilitar y poner a disposición de los interesados información sobre el procedimiento a través de la guía de servicios ubicada en la página web correspondiente, así como información adicional o sistemas de ayuda para facilitar el cumplimiento de las cargas administrativas impuestas, tales como los canales de empresa o guías de ayuda.





- Creación de los formularios con instrucciones y guías de ayuda de cumplimentación a través de página web correspondiente.
- Simplificación y unificación del lenguaje administrativo facilitando la comprensión, cumplimentación y tramitación de documentos.

### Medición de cargas administrativas.

La medición de cargas administrativas identificadas se lleva a cabo de conformidad con el método basado en el Modelo de Costes Estándar (MCE) aplicable a las Administraciones Públicas.

Como se indicado anteriormente, la siguiente medición desglosa las cargas administrativas en relación al procedimiento vigente de la orden de 2002 realizado a través de procedimientos presenciales y en relación a la propuesta de modificación del procedimiento que se realizará mediante la utilización de medios electrónicos o telemáticos.

En ambos casos, se realiza la medición respecto a la fase de solicitud (incluyendo una hipotética presentación de diez documentos acreditativos de méritos) y a la fase de nombramiento, si bien se omite la valoración de cargas respecto a las posibles alegaciones o reclamaciones a las diferentes resoluciones provisionales o definitivas que recaen durante el procedimiento.

NORMA VIGENTE						
Fase solicitud						
Descripción de la carga de la norma	Identificación numérica de la carga según el listado tipificado	Tipología de la carga según el listado tipificado	Cantidad	Coste unitario	Cuantificación individual de la carga administrativa	
Presentar solicitud manera presencial	1	Presentar una solicitud presencialmente	1,00	80,00	80	
Aportación datos adicionales (discapacidad, áreas de salud y ámbitos asistenciales)	8	Aportación de datos	3,00	2,00	6	
Pago de tasas	3	Tramitación mediante intermediarios (bancos)	1,00	35,00	35	





Presentar 10 documentos acreditativos de méritos	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	10,00	5,00	50
Presentar los 10 documentos compulsados	9	Presentación de copias compulsadas	10,00	1,00	10

<b>Fase nombramiento</b>					
Presentar 2 documentos	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
Presentación informe médico	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	1,00	5,00	5
Presentación dos declaraciones responsables	4	Presentación convencional de documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
			<b>Coste total individual del procedimiento</b>		206



NORMA MODIFICADA					
Fase de solicitud					
Descripción de la carga de la norma	Identificación numérica de la carga según el listado tipificado	Tipología de la carga según el listado tipificado	Cantidad	Coste unitario	Carga administrativa total para el interesado
Cumplimentar y presentar una solicitud por medios electrónicos	2	Presentar una solicitud electrónica	1,00	5,00	5
Aportación datos adicionales (discapacidad, áreas salud, ámbito asistencial, preferencia llamamientos)	8	Aportación de datos	4,00	2,00	8
Pago de tasas electrónica	7	Presentación electrónica de documentos, facturas o requisitos	1,00	4,00	4
Presentar digitalmente 10 documentos acreditativos de méritos	7	Presentación electrónica de documentos, facturas o requisitos	10,00	4,00	40
Fase de solicitud					
Presentar 2 documentos	4	Presentación convencional documentos, facturas o requisitos	2,00	5,00	10
Presentación declaraciones responsables	3 4	Presentación convencional documentos, facturas o requisitos	3,00	5,00	15
				<b>Coste total individual del procedimiento</b>	82



De los datos reseñados, cabe deducir que la diferencia de cargas administrativas para los aspirantes por primera vez supone una importante reducción de costes que se deriva de la utilización de medios convencionales de presentación o la utilización de medios telemáticos, pudiendo cifrar de manera aproximada un ahorro de 124 € (206 - 82 €), a partir de un ejemplo con aportación inicial de 10 documentos acreditativos de méritos.

Pero, además, la reducción de cargas administrativas aún debe ser muy superior en las sucesivas actualizaciones y aportación de nuevos datos méritos por parte de los aspirantes inscritos, que no estarán obligados a realizar solicitudes complementarias con toda la aportación convencional de documentos sino que accederán directamente a través de su perfil para aportar exclusivamente aquel nuevo mérito que hayan obtenido o a modificar puntualmente un dato personal o de preferencia sin necesidad de presentar nuevas solicitudes aportando la totalidad de datos que ya se encuentran incorporados en el expediente del interesado.

Finalmente, extrapolando los datos individuales expuestos sobre la reducción de cargas administrativas para un aspirante y aplicándolo a la elevadísima cifra de personas actualmente inscritas para el conjunto de las bolsas vigentes, más de 240.000, es posible concluir que, con la plena aplicación de este sistema de autobaremación, los resultados en la reducción global de cargas administrativas para los interesados y consecuentemente en la reducción de costes para la administración gestora deben ser muy notables.

#### **4.5.- Impacto por razón de género.**

A los efectos de cumplimentar el informe sobre impacto por razón de género, exigido para los proyectos de disposiciones de carácter general por el artículo 53.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente, de acuerdo con la modificación introducida por la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, e 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, ha de decirse que este proyecto normativo sí contempla una acción positiva específicamente encaminada a alcanzar la igualdad de oportunidades de las aspirantes a la Bolsa de Trabajo, por cuanto por vez primera, se regula el derecho de la mujer a incorporarse al puesto de trabajo que le ha sido ofertado, siempre de acuerdo a su puntuación, a la finalización de su situación protegida derivada de la maternidad, además del derecho a puntuar en la bolsa de trabajo por el tiempo en el que no haya podido desempeñarlo por razón de su estado, si la necesidad de cobertura el mismo se extendiera más allá del periodo de duración de dicha situación.



Dicho derecho se extiende igualmente al aspirante que se encuentre en la situación de permiso por paternidad.

En consecuencia se trata de una cuestión de oportunidad que mejora sustancialmente la regulación actual existente de protección a la mujer o al hombre en las circunstancias descritas, dado que la Orden actualmente en vigor únicamente reconoce el derecho del aspirante a obtener la puntuación en la Bolsa de Trabajo por el tiempo correspondiente en el que no haya podido desempeñar el nombramiento que le corresponda según orden de puntuación, al encontrarse en las situaciones protegidas por razón de maternidad o paternidad mencionadas.

#### **4.6.- Impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.**

El desarrollo y aplicación de la disposición que se tramita no afecta, en modo alguno, a los derechos y a la igualdad social de las personas objeto de protección de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por lo que se concluye que el impacto por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género es nulo o neutro en relación a la diversidad de género a que se refiere el artículo 46.3.g) de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

#### **4.7.- Otros impactos.**

##### **4.7.1.- Impacto en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

En aplicación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el proyecto de modificación de Orden tiene un impacto positivo por los siguientes motivos:

- a) La norma propone el desarrollo de herramientas telemáticas para la gestión de los procesos en los que participa el interesado, incidiendo en la accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.



- b) En el apartado 1 del artículo 15 ter, se obliga a que el porcentaje del 4% de asignación de los nombramientos suscritos de naturaleza interina o de larga duración a personas con discapacidad actualmente en vigor, se aplique sobre el total de los nombramientos, es decir, sobre el total de los suscritos para interinidad y larga duración y de los eventuales y de sustitución, ampliando por tanto el derecho reconocido de acceso a los discapacitados a los nombramientos temporales en cada categoría/opción, y por tanto con un importante impacto positivo en los procedimientos de selección de personal estatutario temporal.

#### **4.7.2.- Impacto en la sociedad y en el Servicio Murciano de Salud.**

Existen 244.480 aspirantes inscritos en las bolsas de trabajo del Servicio Murciano de Salud lo que puede dar una idea de la repercusión que en la sociedad tiene el sistema de selección del personal. Si se relaciona el número de aspirantes inscritos con el número de aspirantes que han firmado al menos un contrato, el porcentaje de contratados sobre el total de aspirantes es del 3,13 %.

Teniendo en cuenta la enorme desproporción entre el número de aspirantes inscritos y el número de aspirantes que han accedido a al menos un contrato, cabe preguntarse por la utilidad que proporciona al Servicio Murciano de Salud el hecho de tener miles de currículos valorados de aspirantes a un contrato sin posibilidad alguna de ser llamados para un puesto de trabajo.

Además, la reducción de la temporalidad demandada desde todos los ámbitos y deseable desde el punto de vista de la tranquilidad económica del trabajador, lleva a la Administración a la realización de diversos procedimientos de consolidación que deben llevar, a su vez, a realizar un análisis de la repercusión que tendrán en la contratación de personal y, por tanto, en las expectativas de los aspirantes a un contrato. Tan solo cabe imaginar la frustración de todos aquellos aspirantes que legítimamente han participado en el proceso de selección a través de bolsa de trabajo, pagando unas tasas, con la expectativa de un puesto de trabajo que nunca llega.