

**GERENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS DEL ÁREA DE SALUD DE LANZAROTE
PROPUESTA DE ACUERDO
MESA DE CONTRATACIÓN INSULAR**

ASUNTO: Disponibilidad. Causas justificadas para no aceptar nombramiento

Instrucción 6/98

C) REGÍMENES ESPECIALES.

(...)

C.3) En los casos de maternidad/paternidad los trabajadores nombrados o contratados y una vez agotados los periodos de permiso por maternidad en los términos establecidos legalmente, podrán renunciar al nombramiento o contrato y excluirse de las listas durante periodos de tres, seis, nueve o doce meses a contar desde el momento de agotamiento de dichos descansos maternales, y recuperar de forma automática su número de orden al completar dicho periodo.

Esta disposición es válida en los términos en casos de adopción de hijos menores de 5 años. Una vez solicitada la renuncia al nombramiento o contrato y la exclusión de la lista para el cuidado de hijos, los periodos solicitados serán completamente agotados, no pudiendo reintegrarse a la lista con anterioridad a su cumplimiento.

En los supuestos de nuevos nacimientos y adopciones mientras se están disfrutando estos periodos de renuncia, estos se verán anulados, pudiendo pedir nuevamente otros permisos similares tras agotar los descansos maternales a los que tuvieran derecho por los nuevos nacimientos o las nuevas resoluciones judiciales de adopción.

E.- SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD.

Toda persona incluida en las listas generales se entenderá disponible para ser nombrada o contratada, existiendo la obligación de aceptar el nombramiento o contrato propuesto, pudiéndose, en caso contrario, excluirse al interesado de las listas, siempre que la no aceptación tenga un origen en negativa justificada.

Son causas justificadas para no aceptar el nombramiento o contrato las siguientes:

Enfermedad

Descanso maternal

Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria

Ostentar cargo público

Estar trabajando en otra empresa en el momento de ser llamado, debiendo aportarse copia del contrato y reservándose el turno de contratación hasta que aquel finalice.

Estar prestando servicios en Instituciones Sanitarias del Servicio Canario de la Salud.

PROPUESTA DE ACUERDO (EN VERDE LO QUE SE PROPONE CAMBIAR)

I.- A efectos de no aceptar llamamiento para nombramiento como personal estatutario temporal en esta Gerencia de Servicios Sanitarios, se tendrán como causas justificadas, siempre que se acrediten documentalmente, las relacionadas a continuación:

1) Incapacidad temporal por enfermedad 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.

Sería suficiente acreditar justificante médico que recoja indisponibilidad para el momento de inicio de contrato (ya que al no poseer el trabajador carácter contractual con alguna empresa no se le podría expedir incapacidad laboral) y dicha indisponibilidad podría ser acontecida en el tiempo transcurrido desde el ofrecimiento al primer día de contrato.

2) **Enfermedad puntual de un familiar de 1º grado** en el momento del llamamiento. Deberá aportar documentación acreditativa y permanecerá en situación de no disponibilidad hasta que finalice la causa.

3) 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, que igualmente será precisa para acreditar documentalmente la finalización de la situación.

4) Matrimonio o pareja de hecho, teniendo la no aceptación una limitación temporal que abarca el día de celebración o inscripción y los catorce días naturales anteriores y posteriores al mismo, transcurridos los cuales se entiende finalizada la situación.

Se propone sustituir lo subrayado por: *Por razón de matrimonio, previo aviso y comunicación el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de 15 días naturales. El disfrute de este permiso puede hacerse efectivo, bien de forma continuada o fraccionada, distribuyéndose en este caso los 15 días naturales en dos períodos, antes y después de la fecha de matrimonio (según pacto de permisos y licencias del 19 de diciembre de 1997).*

5) Nacimiento y adopción o acogimiento nacional o internacional, tanto pre adoptivo como permanente o simple, si la no aceptación se produce en las dieciséis semanas siguientes a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, período ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. A su vez, el período se ampliará en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6) Adopción o acogimiento internacional, tanto pre adoptivo como permanente o simple, si la no aceptación se produce dentro de las cuatro semanas anteriores a la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

7) Por ser necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor adoptado o acogido, si la no aceptación se produce dentro de la semana anterior a la fecha de desplazamiento o durante el tiempo que dure el mismo.

- 8) Fallecimiento de cónyuge, conviviente o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, si la no aceptación se produce en los cinco días naturales siguientes, transcurridos los cuales se entiende finalizada la situación.
- 9) Intervención quirúrgica de cónyuge, conviviente o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, si la no aceptación se produce en los cinco días naturales siguientes, transcurridos los cuales se entiende finalizada la situación.
- 10) Cuidado de hijo durante tres años desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo.
Con un período mínimo de quince (15) días como no disponible.
- 11) Cuidado directo, por razón de guarda legal, de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
Con un período mínimo de quince (15) días como no disponible.
- 12) Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
Con un período mínimo de quince (15) días como no disponible.
- 13) Encontrarse en alguno de los supuestos para ser declarado en la situación de servicios especiales, conforme a la normativa vigente aplicable al personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud.
- 14) Encontrarse prestando servicios en cualquier Administración Pública, acreditado documentalmente mediante certificación recientemente 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.
Dispondrá de un plazo máximo de 15 días para activarse, una vez finalice la causa
- 15) Encontrarse prestando servicios en una empresa privada, o ser trabajador por cuenta propia o autónomo, acreditado en ambos casos documentalmente mediante certificación recientemente expedida por el órgano competente de la Seguridad Social de hallarse de alta/baja en el régimen que corresponda, que igualmente será precisa para acreditar documentalmente la finalización de la situación.
Dispondrá de un plazo máximo de 15 días para activarse, una vez finalice la causa
- 16) Encontrarse prestando servicios con carácter voluntario en Organizaciones No Gubernamentales reconocidas legalmente, siempre que se acredite que el inicio de la colaboración es anterior al llamamiento, *o en los tres (3) días próximos al llamamiento*, y que el horario de la prestación de servicios coincide con la jornada a desempeñar en el puesto de trabajo ofertado.
Dispondrá de un plazo máximo de 15 días para activarse, una vez finalice la causa
- 17) En el supuesto de violencia de género, debidamente justificada, 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.
- 18) Privación de libertad hasta que no recaiga sentencia condenatoria firme.
- 19) Cumplimiento de un deber público inexcusable.

20) Formación reglada (máster, cursos, ciclos,) en cualquier materia. Se debe acreditar con la inscripción o matrícula del curso, debiendo indicar el tiempo concreto que dure (fecha de inicio y fecha de finalización). La situación de NO disponibilidad se ajustará a la duración de la actividad.

21) Formación NO reglada, siempre que dicha formación esté relacionada con la categoría del trabajador. Se debe acreditar con la inscripción o matrícula del curso, debiendo indicar el tiempo concreto que dure (fecha de inicio y fecha de finalización). La situación de NO disponibilidad se ajustará a la duración de la actividad.

22) Acciones formativas organizadas por los Servicios Públicos de Empleo (INEM, SCE, etc.). Se debe acreditar con la inscripción o matrícula del curso, debiendo indicar el tiempo concreto que dure (fecha de inicio y fecha de finalización). La situación de NO disponibilidad se ajustará a la duración de la actividad.

23) Asistencia a examen. Debe aportar documentación acreditativa de la realización y asistencia de las pruebas por parte del acreditado, que contenga como mínimo la información referida al lugar, día y hora de celebración del mismo.

24) Si el interesado tiene constancia del ofrecimiento de un contrato para otra empresa que tuviese inicio en los cinco (5) primeros días naturales de contrato.

25) Congelación voluntaria. El trabajador podrá congelarse voluntariamente y sin ninguna justificación en la Lista de Contratación correspondiente durante una (1) semana como mínimo y hasta un mes como máximo al año y de una sola vez. Será necesario solicitarlo por escrito con una antelación de quince (15) días antes del periodo de congelación, y en caso de que se autorice, será irrenunciable. Podrá ser denegado por agotamiento de la Lista y en los periodos vacacionales de Navidad, verano y Semana Santa.

27) Cualquier otra causa justificada que haya sido previamente acordada en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad.