



AFRONTAR los CAMBIOS

MESA DELEGADA Mº DEFENSA BASES PROCESO SELECTIVO PERSONAL ESTATUTARIO INTERINO

En el Pleno de la Mesa Delegada del Ministerio de Defensa celebrado ayer 9 de abril del 2025 en la Sala de Juntas de la Subdirección General de Personal Civil se trató como único punto del día la negociación de las bases del **proceso selectivo para la selección y el nombramiento de personal estatutario interino**.

Como viene detallado en el acuerdo que ya se firmó en Mesa Delegada, el procedimiento para la contratación de personal estatutario interino se realizará de la siguiente manera:

1. Mediante la lista que surja de las personas que hayan aprobado la **última oferta** de empleo público de la categoría correspondiente pero que **no hayan conseguido plaza** de estatutario fijo.
2. Acudiendo a las **bolsas de empleo** de los **Servicios de Salud Autonómicos**.
3. Mediante **proceso selectivo**.

Es decir, que si se agotara la lista surgida de la oferta de empleo público y no se dispusiera de candidatos en las bolsas autonómicas, la selección de personal estatutario interino vendría dada por un proceso selectivo, cuyas bases son las que se han negociado en la presente Mesa Delegada.

Preámbulo

Del preámbulo del borrador de las bases, **UGT** apunta que, si van a ser unas bases genéricas y no sólo para el presente año, se retire de las mismas la puntualización de que es “para el año 2025”, con lo que la Administración está de acuerdo.

Punto 1: Normas generales

UGT y el resto de la parte social planteamos la duda de si la presente resolución se va a publicar en algún boletín oficial o sólo en las páginas web citadas en la resolución (Web del HCD Gómez Ulla web del Departamento www.defensa.gob.es en el punto de acceso general www.administracion.gob.es) y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, a lo que la Administración apunta que únicamente se publicará en la mencionadas web y tablones. Así, la parte social realiza la petición de que la Administración informe de lo que vaya saliendo publicado con respecto a este tema, a lo que la Administración refiere no poder comprometerse a ello.

A más de, desde la parte social, se solicita que de este punto en adelante figuren los nombres de los tres Centros no hospitalarios que se encuentran incluidos en la presente resolución,



AFRONTAR los CAMBIOS

además del Hospital Central de la Defensa de Madrid y del Hospital General de la Defensa de Zaragoza. La administración se compromete a modificar este punto.

Punto 2: Requisitos de las personas candidatas

No se dan aclaraciones reseñables en el punto actual.

Punto 3: Solicitudes

Desde la parte social se expone la posibilidad de que se elimine de las bases que una persona sólo pueda participar por una de las categorías previstas en el proceso selectivo. UGT plantea la limitación de derechos que eso puede suponer para los candidatos. Otras OOSS de Mesa Delegada apuntan el posible incumplimiento de Mérito y Capacidad ante este hecho. A todo lo anterior la Administración plantea los problemas de gestión que puede acarrear permitir que una misma persona participe en varios procesos selectivos para distintas categorías y apunta a que si en las bases de la convocatoria viene redactado que una persona sólo puede presentarse a una categoría es perfectamente legal y válido. Para resolver los problemas de gestión que verbaliza la Administración, la parte social expone la posibilidad de establecer un mínimo de tiempo de permanencia en un nombramiento antes de poder renunciar y coger otro de otra categoría, lo que la Administración no ve del todo mal.

Punto 4: Admisión de Aspirantes

UGT plantea el problema que puede surgir si la relación de personas aspirantes que deben presentar la documentación sale del autobaremo que cada participante realiza y presenta, pudiendo quedar fuera de la mencionada lista personas con una puntuación real en el autobaremo superior a otras que hayan podido equivocarse al realizar el mismo habiéndose otorgado una puntuación mayor. La administración está dispuesta a añadir un punto ya redactado en otras bases en el que si un candidato se equivoca en su autobaremo y su puntuación real se encuentra por debajo de la del último de la relación de aspirantes, se podrá rescatar al siguiente de la lista de admitidos para que forme parte de la mencionada relación y pueda entregar la documentación requerida.

Desde la parte social se solicita que la ya mencionada relación de aspirantes esté compuesta por un máximo de 5 solicitudes, y no de 4 como dicta el borrador de las presentes bases, por cada plaza convocada. La administración acepta el presente punto.

Desde la parte social se insiste una vez más en la necesidad de formar una bolsa de empleo de la Red Sanitaria Militar y se expone la posibilidad de baremar a todos los candidatos que presenten el autobaremo con este fin. La administración refiere que en el acuerdo que se firmó en Mesa Delegada no se acordó la creación de una bolsa a partir del proceso selectivo y aclara que lo que se pretende es que este proceso selectivo se realice por una necesidad urgente, sin que sea un sustitutivo de las listas que surjan de los aprobados de las ofertas públicas de empleo ni de las Bolsas de empleo de las Comunidades Autónomas. Ante esto, la parte social esboza la posibilidad de que los candidatos al proceso selectivo que no obtengan un



AFRONTAR los CAMBIOS

nombramiento queden en una mini-bolsa a la que poder recurrir en caso de necesidad y la cual tenga vigencia de 1 año. La Administración se plantea esto como una posibilidad. Además, desde la parte social se vuelve a insistir en que se debería recoger méritos a todos los candidatos que se presenten.

Por último, **UGT** expone la confusión que puede darse al señalar que la resolución es para el nombramiento de personal interino, estando recogidos dentro de este término todos los contratos interinos por existencia de plaza vacante, interinos de carácter temporal e interinos por acumulación de tareas. La Administración aclara que cuando se firmó el acuerdo estaba pensado para dar cobertura a cualquier necesidad que surja en ese momento y por tanto a cualquiera de los contratos nombrados anteriormente. La parte social asienta su postura en que el tipo de contrato que derive de cada proceso selectivo debe estar claramente especificado para que al candidato no le quede ninguna duda del puesto que va a cubrir. Además, señala que podría ser bueno publicar una resolución que contenga los contratos interinos por plaza vacante y los interinos de carácter temporal y por otro lado publicar otra resolución con los interinos por acumulación de tareas. Ante esta propuesta, la Administración explica que el hecho de publicarlo todo en una misma resolución es para beneficiar a los candidatos, a los cuales, aunque en un primer momento se les haya hecho un nombramiento por un contrato de acumulación de tareas, se les podrá ofrecer un contrato de carácter temporal o por vacante si surgiera la necesidad de realizarlos, ofreciendo así el contrato por acumulación de tareas que este candidato deja libre a otro candidato de la lista.

Punto 5: Desarrollo del proceso selectivo

Se acuerda ampliar el plazo que tiene el Tribunal para verificar la puntuación obtenida por los aspirantes en el autobaremo de 10 a máximo 15 días hábiles. Se decide incluir también la palabra "máximo" para aclarar que los listados podrían salir antes de ese plazo.

Así mismo, se acuerda ampliar el plazo del que dispone el Tribunal para publicar el listado definitivo tras el periodo de reclamaciones de 5 a máximo 10 días hábiles, añadiendo de nuevo la palabra "máximo" por la misma razón anterior

Punto 6: Superación del proceso selectivo

En este punto, la parte social requiere que se aclare que la documentación solicitada es la necesaria para realizar el nombramiento.

Punto 7: Tribunal

Las OOSS de Mesa Delegada solicitan poder formar parte del Tribunal del presente proceso selectivo con el fin de que exista la máxima transparencia posible en el mismo, a lo que la Administración responde que no tiene previsto que las OOSS puedan formar parte de este. La parte social solicita de nuevo estar informada de todos los pasos que se den en el proceso.

Punto 8: Norma final

No se dan aclaraciones reseñables en el punto actual.

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

AFRONTAR
LOS
CAMBIOS



AFRONTAR los CAMBIOS

Anexo I: Baremo

Desde la parte social se solicita modificar el título del Anexo I así como la redacción del apartado 2 para el personal de gestión y servicios. La administración accede.

Experiencia profesional

Las OOSS de Mesa Delegada ponen de manifiesto que obtener más puntuación por haber trabajado en la misma categoría en la Red Sanitaria Militar que por haber trabajado en la misma categoría en otras administraciones públicas es una discriminación hacia los candidatos que vienen de otras administraciones y quieren acceder a Defensa. Además, se pone sobre la mesa que desde la Red Sanitaria Militar se hace hincapié en que los Hospitales de la Defensa pertenecen a la Red Sanitaria Pública de las Comunidades Autónomas y se ha defendido siempre que los Servicios Prestados en la Red Sanitaria Militar puntúen igual a la hora de acceder a bolsas y ofertas de empleo público en otras administraciones que cualquier otro hospital público de la Comunidad Autónoma. Por todo ello, no tiene ningún sentido en este momento “castigar” a los candidatos que procedan de otras administraciones con menor puntuación. Ante esto la Administración refiere que lo que se pretende es beneficiar de alguna manera al profesional que ya se encuentra trabajando en la Red Sanitaria Militar. Finalmente se acuerda que si bien, no va a puntuar igual, se reduzca la diferencia entre las administraciones de procedencia, quedando en 0,60 puntos cada mes trabajado en la misma categoría y especialidad que se solicita en la Red Sanitaria Militar de Defensa y subiendo a 0,45 puntos cada mes trabajado en la misma categoría y especialidad que se solicita en el Servicio Público de Salud o equivalentes de la UE y EEE.

Así mismo, **UGT** reivindica que no puede tener la misma puntuación haber trabajado en distinta categoría y especialidad que se solicita en la Red Sanitaria Militar y haber trabajado en la misma categoría y especialidad que se solicita en la Red Hospitalaria Privada, puesto que siempre va a primar el haber trabajado en la misma categoría, aunque sea en la Red Hospitalaria Privada. Por ello, se acuerda subir la puntuación a 0,15 puntos por mes trabajado en la misma categoría y especialidad en la Red Hospitalaria Privada y dejar en 0,10 puntos cada mes trabajado en distinta categoría y especialidad que se solicita en la Red Sanitaria Militar.

Además, se añade al apartado de la Red Hospitalaria Privada, la Red Sociosanitaria Privada.

Desde las OOSS se plantea también eliminar el máximo de puntos en cada subapartado de la experiencia profesional, llegando al acuerdo de proceder a dicha eliminación en todos los subapartados menos en los dos que puntúan el haber trabajado en distinta categoría y especialidad a la solicitada tanto en la Red Sanitaria Militar como en el Servicio Público de Salud o equivalentes de la UE y EEE, que quedan con un máximo de 12 puntos.

Formación

Desde **UGT** se señala la falta de lógica que tiene puntuar el título de la especialidad requerida

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS

AFRONTAR
LOS
CAMBIOS



AFRONTAR los CAMBIOS

para poder participar en el proceso selectivo, por lo que se solicita que se elimine ese punto y en su lugar se puntúe tener otra especialidad distinta a la requerida para participar en el proceso selectivo. La Administración accede.

Por otra parte, en el apartado de formación continuada, **UGT** señala que un curso de 15 horas no puede tener la misma puntuación que otro que cuente con más horas de formación y se plantea dar puntuación por cada hora que tenga el curso. Otras organizaciones sindicales apuntan que se puede realizar también por créditos CFC o ECTS, además de por horas. La Administración accede a valorar los cursos según los créditos o las horas de las que conste, primando siempre realizarlo por créditos CFC o ECTS y si no fuera posible porque solo constasen horas en el certificado del curso, teniendo en cuenta la equivalencia de que 1 CFC son 10 horas.

Superación de fases de oposición en la Red Sanitaria Militar

Se acuerda que cada fase de oposición de algún proceso selectivo de la misma categoría o especialidad de la Red Sanitaria Militar superada tenga una puntuación de 10 puntos. Siendo 20 puntos el máximo en este apartado.

Valoración de los apartados 1 y 2 de “Experiencia Profesional” y “Formación”

La parte social requiere que los Servicios Prestados en la Red Sanitaria Militar sean de oficio, con lo que la Administración se muestra de acuerdo.

Además, se señala que la solicitud de acompañar la documentación referente a la experiencia profesional con la Vida Laboral debe redactarse en un punto aparte, con el fin de que resalte y sea más claro el requerimiento de aportarla.

Desde **UGT** se plantea la no necesidad de presentar contrato de trabajo de la Sanidad Privada o nombramiento de empleado público en la Red Sanitaria Pública siempre que se presenten los servicios prestados certificados por cada hospital o centro sanitario o sociosanitario. Ante esto, la Administración refiere que es mucho más aclaratorio para el Tribunal tener el contrato de trabajo. **UGT** mantiene su postura de que es mucho más farragoso para el candidato y puede dificultar su participación en el proceso, señalando además que los servicios prestados son documentos que presentan la misma validez y la misma o más información que un contrato de trabajo.

Anexo II y Anexo III

No se dan aclaraciones reseñables en los puntos actuales.

Finalizada la reunión de Mesa Delegada quedamos a la espera de las modificaciones que por parte de la Administración se deben realizar a las bases del proceso selectivo de personal estatutario interino.