



**Pacte de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de regulació del sistema de selecció per al nomenament de personal estatutari temporal en l'àmbit de l'empresa pública Institut Català de la Salut (ICS)**

**1. Introducció**

L'empresa pública ICS és una organització que per les seves característiques: rotació de personal, absències dels professionals i prestació de serveis les 24 hores del dia els 365 dies de l'any precisa, per garantir una correcta prestació de serveis de la disponibilitat de professionals que vulguin vincular-se temporalment amb l'organització. És necessari, doncs, que l'empresa es doti d'un sistema de selecció temporal que li permeti donar resposta ràpida i adequada a les necessitats de l'organització.

Els professionals són un valor per a l'organització, també els vinculats temporalment, per la qual cosa, les polítiques d'accés també han d'estar orientades envers les seves necessitats. En aquest sentit, per continuar millorant la seva estabilitat, les absències dels titulars que són previsibles han de ser planificades i gestionades de manera adequada.

Així mateix, els professionals que gestionen les borses de treball han d'acreditar l'expertesa i la formació necessària en tècniques de selecció, especialment, en definició de competències, perfils professionals i tècniques d'entrevistes i, la gestió d'aquests processos ha de regir-se pels criteris d'objectivitat, honestat, imparcialitat i retiment de comptes.

I, finalment, l'experiència acumulada ens indica que cal dotar-se d'un sistema de selecció temporal alineat amb els principis d'eficàcia, jerarquia, desconcentració, economia administrativa, transparència i simplicitat.

Per tot això, a l'empara del capítol IV del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) i del capítol XIV de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut (EM), els representants de l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat concerten el Pacte següent:

**2. Determinació de les parts**

El Pacte ha estat negociat en la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat entre l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals que en formen part, de les quals, el subscriuen els sindicats sotasignants.



La negociació s'ha efectuat sota els criteris i els principis establerts al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

### 3. Àmbit d'aplicació

El Pacte és d'aplicació directa al personal estatutari de l'empresa i a tots els seus centres i serveis. Les persones candidates a qualsevol tipus de nomenament temporal com a personal estatutari han d'estar obligatòriament inscrites a la borsa de treball.

Les seves previsions afectaran exclusivament a la cobertura de llocs de treball mitjançant nomenament de personal estatutari temporal d'acord amb la següent durada:

- Personal de l'àrea funcional sanitària: durada superior als 3 mesos de manera continuada. Així mateix, també es tindran en compte les seves previsions en els nomenaments per substitució transitòria dels titulars i per a l'execució de programes de caràcter temporal i excés o acumulació de tasques quan sigui previsible que aquests hagin de tenir una durada superior als 3 mesos. Únicament es podran realitzar nous nomenaments temporals de fins a 3 mesos més a la mateixa persona candidata i en la mateixa categoria, especialitat i unitat productiva i, en finalitzar aquesta, caldrà que el proper nomenament temporal, si és necessari, ho sigui per un període mínim de 6 mesos, en la mateixa unitat productiva i a favor de la persona candidata que pertorqui d'acord amb el resultat de la darrera baremació.
- Personal de l'àrea funcional de gestió i serveis (GiS): durada superior a 1 mes de manera continuada. Així mateix, també es tindran en compte les seves previsions en els nomenaments per substitució transitòria dels titulars i per a l'execució de programes de caràcter temporal i excés o acumulació de tasques quan sigui previsible que aquests hagin de tenir una durada superior a 1 mes.

### 4. Vigència

El Pacte tindrà vigència des de l'endemà de la seva signatura i fins el 31 de desembre de 2021. A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia expressa per part de l'empresa o qualsevol de les organitzacions sindicals signants d'aquest Pacte o de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, d'acord amb l'article 38 del TREBEP, durant el darrer trimestre de l'any de la finalització del seu període de vigència o de les successives pròrrogues.



*[Handwritten signatures and initials]*  
UGT

## 5. Comissió Paritària de Seguiment

En el termini d'un mes a partir de l'endemà de la signatura del Pacte, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment formada per representants de l'empresa i les organitzacions sindicals signants (UGT, MC i SATSE), com a instrument fonamental i primordial per analitzar i avaluar l'aplicació del Pacte i harmonitzar les interpretacions i la casuística que sorgeixi del seu desenvolupament.

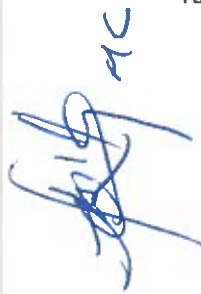
### 5.1. Composició




La Comissió de Seguiment tindrà caràcter paritari i estarà composta per dues persones en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i per idèntic nombre de persones que les assignades a la part social, de representants de l'empresa. Els sindicats podran designar una persona suplent per cada titular. Cada sindicat signant, així com els representants de l'empresa podran designar una persona assessora.

### 5.2. Competències:

La Comissió Paritària de Seguiment té les competències següents:

- 1) Vetllar pel compliment del Pacte,
- 2) Analitzar, avaluar i fer el seguiment de l'aplicació i del compliment del seu contingut,
- 3) Tenir coneixement, estudiar i proposar la resolució, si escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació del contingut del Pacte, prèviament a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes, previst a l'article 45 del TREBEP. La Comissió podrà preveure que els conflictes d'aplicació d'aquest Pacte es puguin dirimir en els òrgans de gestió de les direccions de persones de les diferents unitats territorials, per la qual cosa podrà nomenar tècnics en matèria de selecció, prèviament proposats pels sindicats signants. Aquests tècnics, per desenvolupar la seva responsabilitat, hauran de disposar d'accés específic a l'aplicatiu que gestiona la borsa de treball per obtenir la informació necessària sobre la relació de persones, amb la corresponent prelació i forma d'ocupació, tinguda en compte a l'hora de dur a terme els diferents nomenaments,
- 4) Modular criteris objectius i coherents de penalització en la puntuació com a conseqüència d'informes d'avaluació negatius,
- 5) Definir els criteris i mecanismes generals del qüestionari d'avaluació, tenir coneixement del qüestionari d'avaluació del personal i fer el seguiment de la seva aplicació i tenir coneixement dels barems emprats per a la configuració dels còmputs de mèrits d'accés a la borsa,

AC  


    
UGT

- 6) Fer el seguiment de l'aplicació dels barems emprats per a la configuració dels còmputos de mèrits d'accés a la borsa,
- 7) Fer el seguiment de l'aplicació dels criteris generals per a la determinació de llocs de treball amb perfil professional,
- 8) Definir els criteris per tal de garantir que el 5% de les ofertes de treball, o dels llocs de treball oferts, es reservin per a personal que tingui la condició legal de discapacitat.

### 5.3. Règim de funcionament

La Comissió Paritària de Seguiment es reunirà amb caràcter ordinari dues vegades a l'any, coincidint amb les baremacions previstes al punt 8è d'aquest Pacte i, amb caràcter extraordinari, quan ho sol·licitin la meitat dels representants d'alguna de les parts.

La Comissió, si ho considera necessari, podrà delegar alguna de les seves funcions en relació amb matèries específiques, en grups de treball o comissions tècniques creades a aquest efecte, per un període de temps determinat.

La Comissió es dotarà d'una secretaria que tindrà cura del correcte funcionament de la mateixa, de les convocatòries, elaboració i tramesa de les actes de les sessions i de la documentació generada i del seu registre i arxiu, de lliurar certificacions de les decisions adoptades, així com de totes les funcions de caràcter administratiu que facilitin el seu funcionament.

## 6. Principis generals

La proposta de model de selecció temporal ha d'assolir els objectius següents:

- Garantir la selecció del candidat idoni pel lloc de treball,
- Garantir els principis i els requisits generals que determina la normativa per a l'accés a la funció pública:
  - Publicitat de les convocatòries i transparència,
  - Imparcialitat, objectivitat, professionalitat i assumpció de responsabilitats dels membres dels òrgans de selecció que hauran de garantir, sempre i en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat en l'accés a la selecció temporal,
  - Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció,
  - Adequació del contingut dels processos selectius a les funcions i a les competències a desenvolupar.
- Incorporar les mesures necessàries per garantir l'eficàcia, l'eficiència, l'economia, la transparència i la simplicitat dels processos.





*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
UGT

- Incorporar les mesures necessàries per garantir tècniques de selecció neutres des de la perspectiva de gènere,
- Incorporar les mesures necessàries per garantir l'accés de les persones que tinguin la condició legal de discapacitades,
- Afavorir la polivalència i la fidelització de les persones candidates,
- Motivar adequadament les decisions relacionades amb aquests processos,
- Incorporar la promoció interna temporal,
- Incorporar les mesures necessàries per tal que el sistema d'informació que doni suport als processos sigui àgil, transparent i adequat a les necessitats de l'organització.

## 7. Accés

Les persones candidates hauran de fer la seva inscripció a la borsa de treball (que restarà oberta de manera permanent) a través de l'aplicació informàtica que l'empresa posarà a la seva disposició al seu lloc Web. A la inscripció s'hi haurà de fer constar, a més de les dades personals i el correu electrònic o el telèfon mòbil, com a mínim, la o les categories, la o les gerències territorials on s'inscriu, i l'hospital, Servei d'Atenció Primària o comarca (en aquelles direccions i gerències territorials d'atenció primària relacionades a l'annex) en els quals manifesta la seva disponibilitat.

Les persones candidates podran desactivar i activar voluntàriament la seva sol·licitud en qualsevol moment.

La inscripció passarà a la situació passiva si durant 6 mesos la persona candidata no ha tingut cap actuació en el sistema d'informació, ja sigui de consulta o d'actualització de mèrits, o de forma directa o indirecta, per actualització de dades per part dels responsables dels processos de l'ICS. La persona candidata podrà tornar a estar activa en qualsevol moment interactuant amb el sistema d'informació de la manera que es determini.

Un cop feta la inscripció telemàtica, la persona candidata haurà d'aportar, quan sigui requerida pels gestors de la borsa de treball, la documentació acreditativa de la titulació, mèrits i resta de requisits per tal que aquesta sigui verificada abans de poder ser nomenada. En cas que no s'aporti la documentació acreditativa dels requisits d'accés, no es farà el nomenament i la candidatura es donarà de baixa de la borsa.

## 8. Configuració de l'ordre de puntuació de les persones aspirants

L'ordre de puntuació a la borsa de treball de les persones candidates serà el que resulti de la suma de les puntuacions corresponents als apartats següents:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

1. Els serveis prestats de les persones aspirants, amb un màxim de 7 anys en la mateixa categoria professional a la qual s'opta,
2. La formació de les persones aspirants, d'acord amb el següent escalat:
  - a. Formació reglada:
    - i. Pels grups A1 i A2: Mestratges i doctorats, en tots els casos oficials i relacionats amb la categoria professional,
    - ii. Especialitats de l'àrea d'infermeria.
  - b. Formació continuada, en tots els casos relacionada amb la categoria professional, fins a un màxim de 500 hores. Es consideren també com a formació continuada els mestratges i postgraus propis. Els continguts dels cursos, tallers i seminaris han d'estar organitzats i/o impartits per:
    - L'ICS o qualsevol altre servei de salut, per qualsevol administració pública estatal o autonòmica, per les universitats incloses les seves fundacions amb objectius docents, per les escoles universitàries, escoles de salut pública i per centres oficials de formació professional.
    - Col·legis professionals, associacions professionals, organitzacions sindicals, organitzacions empresarials o entitats degudament enregistrades que tinguin entre les seves finalitats la formació, sempre que aquesta formació estigui acreditada pels sistemes d'acreditació oficials o finançada amb fons públic.
    - La formació adreçada al personal sanitari, i acreditada d'acord amb la Llei 44/2003, de 21 de novembre d'Ordenació de les Professions Sanitàries (LOPS), i l'adreçada al personal GiS, i la de caràcter transversal, amb reconeixement dels organismes habilitats (Reconeixements d'Interès Sanitari - RIS), es valora amb independència de l'entitat organitzadora.
3. La millor nota obtinguda a la fase d'oposició dels dos darrers processos en els que hagi participat la persona aspirant, en la mateixa categoria per la qual s'opta.
4. Els informes d'avaluació de l'acompliment obligatoris, que periòdicament es faran a aquelles persones aspirants que ja hagin acreditat serveis prestats a l'ICS. L'informe i la puntuació s'actualitzaran en funció dels serveis que presti l'aspirant inscrit en la borsa, havent-se de realitzar una mitjana ponderada (temps treballat) entre els diferents informes. Aquesta mitjana correspondrà als darrers 12 mesos treballats.
5. Puntuació addicional: ACTIC i català.


Els 4 apartats anteriors tindran la següent ponderació d'acord amb el barem que tot seguit es detalla:

- Serveis prestats: 40%,
- Formació: 30%,
- Nota d'oposició: 15%,
- Avaluació: 15%,
- Addicional: 10%.
- Total puntuació barem més addicional: 110%,
- Total puntuació màxima: 100%

**Categories dels grups 1 i 2 del Pacte d'ordenació i classificació professional**

	Punts
<b>Experiència professional en centre sanitari</b>	<b>40</b>
A l'ICS i en altres SNS com a personal estatutari	0,48/mes
Al SISCAT o altres Administració Públiques i centres assistencials universitaris	0,24/mes
<b>Formació</b>	<b>30</b>
<b>Formació reglada</b>	<b>10</b>
Doctorat	5
Mestratge Universitari	7
Especialitats en ciències de la salut via residència o equivalent	10
<b>Formació continuada relacionada directament amb la categoria</b>	<b>20</b>
Per cada mestratge	5
Per cada postgrau	3
<b>Cursos tallers i seminaris</b>	
Per professions sanitàries: activitats formatives amb certificació d'aprofitament i acreditades d'acord amb la LOPS	0,05 p/h
Per professions de GiS: activitats formatives amb certificació d'aprofitament amb reconeixement d'Interès sanitari pels òrgans habilitats	0,05 p/h
Activitats formatives amb certificació d'aprofitament	0,04 p/h
Activitats formatives presencials amb certificació d'assistència	0,02 p/h
<b>Haver superat la fase d'oposició d'igual categoria a l'ICS en una de les 2 convocatòries immediatament anteriors</b>	
<b>Mínim 5 punts i proporcional a la nota fins a</b>	<b>15</b>
<b>Informes d'avaluació (mitjana ponderada del temps treballat entre els informes) fins a</b>	<b>15</b>
<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>
<b>Altres mèrits addicionals:</b>	<b>10</b>
Coneixement llengua catalana per nivell superior al requerit	5
ACTIC o equivalent	5






PUNTUACIÓ barem + adicional	110
PUNTUACIÓ MÀXIMA	100

**Categories dels grups 3, 4 i 5 del Pacte d'ordenació i classificació professional**

	Punts
<b>Experiència professional en centre sanitari</b>	<b>40</b>
A l'ICS i en altres SNS com a personal estatutari	0,48/mes
Al SISCAT o altres Administració Públiques i centres assistencials universitaris	0,24/mes
<b>Formació</b>	<b>30</b>
Formació continuada relacionada directament amb la categoria	
Cursos tallers i seminaris	
Per professions sanitàries: activitats formatives amb certificació d'aprofitament i acreditades d'acord amb el que disposa la LOPS	0,07 p/h
Per professions de GiS: Activitats formatives amb certificació d'aprofitament amb reconeixement d'interès sanitari pels òrgans habilitats	0,07 p/h
Activitats formatives amb certificació d'aprofitament	0,06 p/h
Activitats formatives presencials amb certificació d'assistència	0,03 p/h
<b>Haver superat la fase d'oposició d'igual categoria a l'ICS en una de les 2 convocatòries immediatament anteriors</b>	
<b>Mínim 5 punts i proporcional a la nota fins a</b>	<b>15</b>
<b>Informes d'avaluació (mitjana ponderada del temps treballat entre els informes) fins a</b>	<b>15</b>
<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>

<b>Altres mèrits addicionals:</b>	<b>10</b>
Coneixement llengua catalana per nivell superior al requerit	5
ACTIC o equivalent	5
PUNTUACIÓ barem + adicional	110
PUNTUACIÓ MÀXIMA	100

La valoració de la puntuació corresponent a aquests apartats (baremació) es farà, dos cops l'any, una en cada semestre natural. Les puntuacions obtingudes després d'un procés de baremació tindran caràcter provisional fins que no s'hagin validat correctament tots els mèrits informats per la persona aspirant.

En cas d'empat tindrà preferència la persona que tingui més puntuació en l'apartat d'experiència professional a l'ICS i, en el cas que es mantingui l'empat, tindrà preferència la persona de més edat.





*sc*  
*[Handwritten signatures]*  
El resultat de la baremació es farà públic, a través del Portal de la Transparència de l'ICS, amb la relació de resultats per categories i àmbit, i amb la puntuació obtinguda per cada persona candidata.

### 9. Promoció interna temporal

El personal que es vulgui inscriure a la borsa de treball per accedir a la promoció interna temporal, regulada a l'article 35 de l'EM, haurà de reunir els requisits que la mateixa norma determina. Els criteris a seguir pel que fa al seu accés a una nova categoria seran els següents:

- a) Si la persona candidata ha participat en la corresponent convocatòria de concurs oposició i ha superat la totalitat del procés selectiu sense haver obtingut plaça, tindrà prioritat vers la resta d'aspirants,
- b) Per tal de facilitar l'accés per la via de la promoció interna temporal, a les persones candidates amb vinculació fixa, si disposen d'algun qüestionari d'avaluació de competències de carrera professional del darrer nivell que van demanar, s'emprarà el seu resultat, fent una ponderació de la puntuació (de 0 a 15) en funció del resultat obtingut. En cas de no disposar-ne, podran ser avaluades en la categoria corresponent al seu nomenament, d'acord amb el qüestionari d'avaluació de l'acompliment, a efectes del còmput de la seva puntuació en la borsa. Qualsevol de les dues puntuacions serà substituïda per la corresponent a la primera avaluació de l'acompliment en la nova categoria,
- c) En igualtat de condicions amb la resta de personal aspirant (que no disposi de nomenament estatutari fix), tindrà preferència la persona que opti per la via de promoció interna.

La resta de condicions seran les mateixes que les regulades en aquest Pacte per a totes les persones candidates. No obstant, la Comissió de Seguiment vetllarà per tal que es mantingui el percentatge de persones que ocupen llocs de treball en promoció interna temporal existent en el moment de la signatura d'aquest Pacte.

### 10. Qüestionari d'avaluació de l'acompliment

L'avaluació de l'acompliment es realitzarà a través de sistemes que permetin conèixer com es desenvolupen les funcions i l'assoliment dels resultats. El model que es considera més idoni és el de la gestió per competències, que s'haurà d'adequar a les característiques pròpies de la selecció temporal previstes en aquest Pacte.

Tots els períodes d'ocupació dels treballadors temporals de l'ICS poden ser avaluats. Tanmateix, s'avaluaran de forma obligatòria els períodes de treball



*Josep Puig*  
UGT

*[Handwritten signature]*

corresponents a nomenaments iguals o superiors als tres mesos, els períodes de prova i, en el cas del personal interí, un cop l'any com a mínim, així com a totes aquelles persones candidates que, de manera acumulada, superin els tres mesos treballant en un any natural i en la mateixa categoria i unitat productiva, independentment de la durada dels nomenaments.

Els comandaments responsables de fer les avaluacions de l'acompliment hauran de disposar dels coneixements necessaris per a la correcta utilització del qüestionari d'avaluació.

## **10.1 Resultats de les avaluacions**

### **10.1.1. Avaluacions amb un resultat negatiu**

La persona que tingui un informe d'avaluació negatiu, degudament notificat per mitjà del sistema d'informació que s'implanti, podrà sol·licitar, en el termini màxim de 15 dies hàbils, a la direcció de personal corresponent, una avaluació de contrast. Serà considerada una avaluació negativa quan el seu resultat sigui inferior al 50% de la puntuació màxima del qüestionari d'avaluació. L'avaluació de contrast la realitzarà una tercera persona designada per la direcció de personal de la mateixa unitat territorial. Amb el resultat de l'avaluació de contrast, les al·legacions de la persona interessada i altres elements de judici que estimi adients, la direcció de personal farà la resolució corresponent en un termini no superior a 10 dies hàbils.

La persona candidata amb un informe d'avaluació negatiu no podrà tornar a treballar en la mateixa unitat/àrea/servei on ha desenvolupat les seves funcions en el període avaluat o en qualsevol altra unitat dependent de la persona que l'ha avaluat.

La persona candidata que tingui 3 avaluacions negatives de 3 persones avaluadores diferents serà donada de baixa temporal de la borsa durant 1 any. En la Comissió de Seguiment es fixaran els efectes que produirà una nova avaluació negativa, amb posterioritat a l'any de baixa.

### **10.1.2. Disconformitat amb el resultat de l'avaluació no negativa**

La persona candidata podrà manifestar la seva disconformitat amb l'avaluació de forma raonada. En aquest cas, la persona avaluadora podrà ratificar o rectificar la seva avaluació en un termini no superior als 15 dies hàbils. En tot cas, es notificarà a les persones interessades cada una de les avaluacions fetes a través del sistema d'avís de l'aplicació informàtica que gestiona la borsa de treball, que generarà un correu electrònic adreçat a la persona interessada.



## 10.2 Personal avaluador

Les persones avaluadores atendran en el desenvolupament de les seves tasques i funcions els criteris establerts en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015 de l'1 d'octubre de règim jurídic del sector públic i, concretament els següents:

- El personal avaluador s'haurà d'abstenir de fer les avaluacions d'aquells professionals que es trobin en algun dels supòsits següents:
  - Professionals dels quals es desconegui els resultats de la seva activitat,
  - Professionals amb els quals tingui un interès personal en l'assumpte o una qüestió litigiosa,
  - Professionals amb els quals tingui parentiu de consanguinitat fins el quart grau, o d'afinitat fins el segon grau,
  - Professionals amb els quals tingui amistat íntima o enemistat manifesta,
  - Professionals amb els quals tingui interessos societaris de qualsevol tipus (públics i/o privats) o haver-hi prestat, en els dos darrers anys, serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.
- El personal avaluador podrà ser recusat per la persona avaluada si s'acompleixen alguna de les causes establertes com a abstenció. La recusació es plantejarà per la persona interessada per escrit, expressant la causa o les causes en què es fonamenta, registrat i adreçat a la Direcció de Persones de la unitat territorial on hagi prestat els serveis del nomenament temporal objecte de l'avaluació de l'acompliment.
- L'avaluador afegirà una explicació raonada a les avaluacions que corresponguin a les puntuacions mínimes i màximes.

La no abstenció en els casos en què és procedent donarà lloc a l'assumpció de responsabilitats d'acord amb el reglament de règim disciplinari d'aplicació.

## 11. Gestió de les ofertes de treball

Les ofertes de treball de durada prevista en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte es facilitaran a les persones candidates prioritàriament per via electrònica, per la qual cosa totes les persones candidates hauran de disposar d'una adreça de correu electrònic o telèfon mòbil amb aplicació de missatgeria.

L'ordre d'assignació de les ofertes de treball es farà en funció de l'acceptació en temps i forma per part de la persona candidata i la puntuació que disposin, per la qual cosa la persona podrà disposar de fins a 48 hores per a confirmar l'acceptació del nomenament. En les Direccions i Gerències Territorials d'Atenció Primària

*relacionades a l'annex, que disposen d'entorns rurals i d'un abast territorial considerable, es podrà tenir en compte també la proximitat al domicili de la persona candidata. Aquest annex es podrà esmenar en el sí de la Comissió de Seguiment del Pacte.*

## 12. Suspensió temporal de la borsa de treball

Es consideren causes de suspensió temporal de participació a la borsa de treball, i per tant, de nomenaments, les següents:

- No presentar en temps i forma la documentació necessària que acrediti els requisits establerts i/o mèrits al·legats,
- Estar en situació de baixa mèdica,
- Estar prestant serveis amb un contracte de durada determinada o indefinida o en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat, o en qualsevol altra empresa, per manca de disponibilitat,
- Estar en situació d'excedència voluntària per cura de fill/a o en la què pertoqui derivada de violència de gènere, sempre i quan aquesta causa haig estat acreditada per la persona treballadora amb caràcter previ a què es produeixi l'oferta de treball,
- A petició de la persona, i un cop desaparegui la causa de la suspensió, es podrà activar de nou la sol·licitud,
- Els permisos de maternitat i/o paternitat, i les prestacions de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància, no suposaran en cap cas una causa de suspensió temporal de la borsa de treball; en aquest sentit, seran susceptibles de ser candidats als nomenaments temporals que per puntuació puguin assolir, podent retardar la seva incorporació al lloc de treball fins a finalitzar el permís abans mencionat.

## 13. Exclusió de la borsa de treball

Seràn causes d'exclusió de la borsa de treball:

- No superar el període de prova establert al nomenament,
- Haver estat sancionat per la resolució d'un expedient disciplinari. La Comissió de Seguiment determinarà l'abast i la durada d'aquesta mesura d'acord amb la legislació vigent.
- Rebutjar una oferta de treball de forma injustificada llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa. Es considerarà injustificada quan l'oferta correspongui a l'àmbit territorial en què s'hagi manifestat la preferència





*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UAT

per treballar-hi en la sol·licitud d'inscripció, s'hagi produït amb una antelació mínima de 72 hores a l'inici del nomenament i sigui d'una durada igual o superior als 3 mesos (en el cas de l'àrea funcional sanitària) o d'1 mes (en el cas de l'àrea funcional de gestió i serveis). En aquest cas l'exclusió ho serà fins a la següent baremació.

També tenen la consideració de rebuig injustificat d'ofertes els motius següents:

- Renúncia a un nomenament que s'està desenvolupant, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió temporal de la borsa o per acceptació d'un altre nomenament a l'ICS d'una altra categoria o motivada per una situació de violència de gènere,
- La no incorporació efectiva i injustificada al lloc de treball el primer dia del nomenament, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa de treball,
- La no presentació reiterada en temps i forma de la documentació necessària que acrediti els requisits i mèrits establerts,
- La impossibilitat reiterada de localitzar la persona candidata,
- No acreditar la titulació necessària o falsejar dades de la sol·licitud o del currículum professional,
- No presentar, quan se li hagi requerit, el certificat negatiu de delictes sexuals previst a la normativa d'aplicació.

#### 14. Perfil professional



Si bé la polivalència en un entorn canviant com en el que es troba el sector dels serveis assistencials és un objectiu desitjable, les característiques de determinats llocs de treball, fan del tot necessària la definició de determinats perfils.

El perfil i el posterior procediment de selecció són les eines adequades per garantir que la persona seleccionada compleix amb els requisits del lloc a cobrir, fonamentalment pel que respecta a expertesa i formació relacionada amb el lloc a proveir. L'organització del territori és plural per la qual cosa la definició de perfils s'ha de fer a nivell territorial, d'acord amb els criteris determinats per la Comissió de Seguiment.

#### 15. Procediment de Selecció

Un cop autoritzada la proposta de nomenament, la persona responsable identificarà:

- El lloc de treball a cobrir,

- 
- 
- Si el lloc de treball requereix d'un determinat perfil,
  - Si és necessari fer un procediment ad hoc de selecció,
  - Si el lloc pot ser ocupat per una persona discapacitada, que acrediti la compatibilitat de la discapacitat amb l'exercici de les tasques,
  - La durada previsible del nomenament,
  - La informació de les persones inscrites a la borsa.

En funció d'aquesta informació procedirà a fer la selecció seguint els criteris següents:

- Si el lloc de treball a cobrir no requereix d'un determinat perfil, la selecció és farà sobre la totalitat dels candidats de la borsa, en funció de la classificació i del lloc a proveir.
- Si el lloc de treball a cobrir requereix d'un determinat perfil, però no requereix la realització d'un procés de selecció específic, la selecció és farà sobre els candidats de la borsa que acreditin aquest perfil.
- En qualsevol cas, si el lloc de treball a cobrir requereix d'un procés de selecció específic es farà una convocatòria en la qual es farà constar:
  - les funcions a desenvolupar,
  - les competències necessàries,
  - els requisits,
  - els elements a valorar,
  - el tipus de proves (incloses entrevistes) que en cada àmbit/hospital determinin per tal d'avaluar la competència dels professionals inscrits (sempre dins dels paràmetres de l'article 61 del TREBEP). Aquest apartat podrà tenir un valor màxim addicional del 33% de la puntuació prevista a l'apartat 8 d'aquest Pacte.

## 16. Informació als òrgans de representació

Mensualment la Direcció de Personal de cada unitat territorial donarà compte a la Junta de Personal dels nomenaments efectuats, en els termes previstos a l'article 40.1 del TREBEP i d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

## 17. Transitorietat

En el termini màxim de sis mesos, comptadors a partir de l'endemà de la signatura d'aquest Pacte, l'empresa haurà d'adaptar l'aplicació informàtica a les disposicions que s'hi recullen.



La Comissió de Seguiment modularà els criteris de transitorietat entre la borsa de treball regulada per l'anterior Pacte de Selecció Temporal de la Mesa Sectorial de Negociació de personal estatutari de l'ICS i l'establert en aquest Pacte.

### 18. Derogatòria

L'aplicació d'aquest Pacte, en aplicació del que s'estableix a l'article 38.13 del TREBEP, deixa sense efectes íntegrament, qualsevol altre pacte que reguli matèries establertes en aquest.

Barcelona, 22 de novembre de 2019

Per l'Administració de la Generalitat  
de Catalunya

Per les organitzacions sindicals

Institut Català de la salut

UGT

MC

SATSE



**Annex. Direccions/Gerències Territorials d'Atenció Primària en les que es permet fixar la disponibilitat per comarca**

DAP Lleida  
GT Alt Pirineu i Aran  
DAP Terres de l'Ebre  
GT Catalunya Central  
DAP Girona

