



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 els 365 dies de l'any i les 24 hores de cada dia, 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 és 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 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 millorar la seva estabilitat, les absències dels titulars, que són previsibles, han de ser planificades i gestionades de manera adequada.

En darrer lloc 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 han de regir-se pels criteris d'objectivitat, honestetat, imparcialitat i retiment de comptes.

Per tot això, a l'empara del capítol IV de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i del capítol XIV de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, els representants de l'empresa pública Institut Català de la Salut 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 a la Llei 7/2007, de 12 d'abril 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. Les seves previsions afectaran exclusivament a la cobertura de llocs de treball mitjançant nomenament de personal estatutari temporal d'igual o de superior durada a tres mesos de manera continuada.

4. Vigència

El Pacte entra en vigor a partir de la seva signatura i serà vigent fins a la signatura d'un nou pacte que el substitueixi, prèvia producció de l'oportuna denúncia expressa de l'empresa o de la majoria de les organitzacions sindicals signants d'aquest Pacte o de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, d'acord amb l'article 38 de l'EBEP.

5. Comissió Paritària de Seguiment

En el termini de 15 dies 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, 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 següent:

- 1) Vigilar el compliment del Pacte,
- 2) Analitzar, avaluar i fer-ne 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 de l'EBEP. La Comissió podrà preveure que els conflictes d'interpretació i

d'aplicació d'aquest Pacte es puguin dirimir en les direccions de personal de l'àmbit de les respectives Gerències Territorials amb representació de tècnics en matèria de selecció designats pels sindicats signants.

- 4) Modular criteris objectius i coherents per definir els motius i supòsits de rebuig d'ofertes que generen causa de baixa de la borsa de treball i de penalització en la puntuació com a conseqüència d'informes d'avaluació negatius,
- 5) Tenir coneixement del qüestionari d'avaluació del personal definit a l'apartat 8,
- 6) Tenir coneixement dels barems emprats per a la configuració dels còmputos de mèrits d'accés a la borsa,
- 7) Definir els criteris 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 ofertats es reservin per a personal que tingui la condició legal de discapacitat,
- 9) Modular els criteris per a l'aplicació de la transitorietat, en els termes i terminis definits a l'apartat 13, de les persones inscrites abans de la signatura d'aquest Pacte en qualsevol borsa de treball de personal estatutari temporal de l'empresa.

5.3. Règim de funcionament

La Comissió Paritària de Seguiment es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, 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 termini 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 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.

- Incorporar les mesures per garantir l'accés de les persones que tinguin la condició legal de discapacitada.
- Afavorir la polivalència i la fidelització de les persones candidates.
- Motivar adequadament les decisions relacionades amb aquests processos.
- Incorporar la promoció interna temporal.
- Definir que el model tant sols és d'aplicació en el supòsit de nomenaments d'igual o superior durada temporal a tres mesos de manera continuada.
- 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 entre el contingut dels processos selectius a les funcions i a les competències a desenvolupar.
- Desenvolupar un sistema d'informació àgil, transparent i adequat a les necessitats de l'organització que doni suport als processos.

7. Accés

Es proposen dues vies d'accés a les esmentades borses:

1. Una automàtica fruit de la participació de les persones en un procés selectiu convocat per l'empresa. Les característiques d'aquesta via d'accés són les següents:

- Inclou a totes les persones que han superat la totalitat de la fase d'oposició i no han obtingut plaça. La Inscripció és farà tenint en compte l'àmbit territorial de la convocatòria.
- La renovació de les persones incloses en la borsa per aquesta via s'efectua en ocasió d'un nou procés selectiu que abasti a la categoria i al territori en qüestió.

2. Una segona via configurada per la resta de professionals que sol·liciten treballar a l'empresa. A la inscripció s'haurà de fer constar l'àmbit territorial de la disponibilitat. Per tal de complir amb els principis d'igualtat i publicitat en l'accés a la funció pública, aquesta segona via restarà oberta de manera permanent i els candidats podran accedir-hi o bé per mitjà de la presentació de la sol·licitud i del currículum a qualsevol dels centres de l'empresa (que l'hauran d'informar a l'aplicatiu i verificar la informació que s'hi detalla) o bé per mitjà de la pàgina web de l'empresa (que disposarà de l'enllaç i del model de sol·licitud adient), si bé en aquest cas, caldrà que,



posteriorment, s'aporti la documentació per tal que aquesta sigui verificada, i així donar d'alta definitiva a la persona candidata en el sistema.

Per la configuració de l'ordre de puntuació dels aspirants es tindrà en compte:

1. Una puntuació fruit dels següents mèrits:
 - a. Per a la primera via: La puntuació final obtinguda en el procés (suma de puntuacions de la fase d'oposició i de la fase de concurs).
 - b. Per a la segona via: La valoració dels mèrits dels aspirants d'acord amb els barems vigents utilitzats per a cada categoria en els corresponents processos selectius (fins a la seva actualització en els respectius processos de selecció es tindran en compte els barems emprats en la darrera convocatòria de selecció de la categoria corresponent).
2. Els informes d'avaluació obligatoris que periòdicament s'actualitzaran per aquells aspirants que ja acreditin serveis prestats en l'àmbit/hospital corresponent. L'informe s'actualitzarà 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 (s'adjunta model de qüestionari d'avaluació). Aquest informe s'ha de recolzar necessàriament, si s'escau, en d'altres sistemes d'avaluació com pot ser la direcció per objectius.

Aquests apartats tindran el mateix valor (50% cadascun d'ells) llevat del cas d'aquells aspirants que no disposin d'informe d'avaluació, en aquest cas el còmput del primer apartat serà del 100%.

8. Baixa de la borsa i informes d'avaluació negatius

Seràn donats de baixa de la borsa els candidats que de forma injustificada hagin rebutjat 1 oferta d'ocupació temporal.

El personal que disposi d'un informe negatiu, degudament notificat, per tal que exerceixi les accions oportunes com a garantia individual (resolució, notificació, al·legacions i resolució definitiva), podrà sol·licitar una avaluació de contrast que realitzi una tercera persona designada per la direcció de personal corresponent. Aquesta mesura podrà ser accessòria a la pèrdua del lloc de treball per la no superació del període de prova establert a l'article 33 de l'Estatut Marc. L'afectació



d'aquests informes negatius en el còmput de la puntuació de la persona interessada s'aplicarà d'acord amb els criteris que es determinin en la Comissió de Seguiment.

9. Promoció interna temporal

El personal que es vulgui inscriure a la borsa de treball per mitjà de la promoció interna temporal regulada a l'article 35 de l'Estatut Marc, haurà de reunir els requisits que la mateixa norma determina i, pel que fa al seu accés a una nova categoria:

- a) Si el professional ha participat en la corresponent convocatòria d'accés: la prioritat vers la resta d'aspirants la tindrà sempre i quan hagi superat la totalitat del procés selectiu i no hagi obtingut plaça.
- b) Si no ha superat la totalitat del procés o no ha participat en la corresponent convocatòria, li seran d'aplicació la resta de previsions contingudes en aquest document per la resta d'aspirants.
- c) En igualtat de condicions amb persones aspirants sense nomenament estatutari fix, la preferència d'accés serà per a la persona que opti per la via de promoció interna.

10. 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.

11. Procediment de Selecció

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

- El lloc de treball a cobrir.
- Si el lloc de treball requereix d'un determinat perfil.
- Si es 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 de la contractació,



- La informació de les persones inscrites a la borsa.

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

- 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 de l'EBEP). Aquest apartat podrà tenir un valor màxim addicional del 50% de la puntuació prevista a l'apartat 7è.

12. Informació als òrgans de representació

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

13. Transitorietat

En el termini de tres mesos, comptadors a partir de l'endemà de la signatura d'aquest Pacte, els diferents àmbits i hospitals han de baremar la totalitat dels candidats de les seves borses de treball d'acord amb els criteris establerts en aquest document.

A partir del dia 1 de setembre de 2008 tots els candidats hauran de ser seleccionats d'acord amb els nous criteris.

Aquests terminis poden ser objecte de modificació, per causes objectives, dins del si de la Comissió de Seguiment.

Així mateix, tan bon punt com es disposi del nou aplicatiu, la Direcció de Recursos Humans haurà de coordinar el procés de migració de dades de les diferents borses a la borsa única. Aquest procés ha d'estar enllestit abans de finalitzar l'any 2008.

Els Centres, serveis i establiments de l'empresa, en el marc de les respectives Gerències Territorials, que tinguin establert un sistema de mobilitat interna dins del seu àmbit d'actuació, prèvia informació en les termes previstos a l'EBEP a les respectives Juntes de Personal, hauran d'adequar aquells sistemes als principis i criteris establerts en aquest Pacte, tenint en compte, però, que la incorporació en aquells sistemes del personal amb plaça fixa ha de requerir un tractament preferent. Aquests criteris hauran d'operar en la mateixa data en el que sigui operatiu el Pacte.

14. Aplicatiu informàtic

Es absolutament necessari implantar un aplicatiu informàtic que faciliti la interacció amb el SIP i entre els diferents àmbits d'atenció primària i hospitals de l'empresa vers el tractament de la informació que suposa tot el relacionat amb les persones inscrites en les respectives borses de treball temporal, com a garantia de gestió d'una única borsa de treball. Aquest mateix aplicatiu ha d'interactuar amb els diferents programes que actualment es desenvolupen (historial professional, selecció, etc.).

15. Derogatòria

L'aplicació d'aquest Pacte, en aplicació del que s'estableix a l'article 38.13 de l'EBEP, deixa sense efectes íntegrament, qualsevol altre pacte que reguli matèries establertes en aquest. Es fa especial referència a la derogació del Pacte de Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 30 d'abril de 1992, així com el document de data 5 de març de 1997 que desenvolupa el punt vuitè del Pacte esmentat.

Barcelona, 19 de maig de 2008

Per l'empresa ICS / Administració

Per les organitzacions sindicals



SATS F