

Conclusions i criteris relatius a l'aplicació i la interpretació del Pacte de selecció Temporal de 29/7/2010, d'acord amb les competències que el mateix Pacte assigna a la Comissió de Seguiment.

1. Perfils professionals

Es mantenen els criteris definits que la Comissió de Seguiment de l'anterior Pacte va definir i mentre la Comissió no n'acordi uns altres, els criteris són els següents:

Criteris per a la determinació de llocs de treball amb perfil professional.

1.1. S'entén perfil professional el conjunt de requisits i mèrits que s'han d'avaluar, fonamentalment pel que fa a l'expertesa i la formació, per a la cobertura d'un lloc de treball amb una persona candidata idònia mitjançant una de les dues possibilitats de procés selectiu previst al punt 11è del Pacte.

1.2. Quan no hi hagi selecció amb perfil, el criteri general que cal seguir és seleccionar la persona candidata amb major puntuació. En cas d'empat, es seleccionarà el millor candidat.

1.3. Amb caràcter general, els criteris que cal seguir per a la determinació de llocs de treball amb perfil professional són els que s'indiquen a continuació. Només de forma excepcional - i sempre que en quedi acreditada la necessitat seguint el procediment que s'establirà a aquest efecte -, es podran fer processos selectius amb perfil fora dels criteris generals. En aquests casos se n'informarà la Comissió de Seguiment.

Àrea funcional sanitària

- Grup 1: perfil en tots els llocs d'hospital.
- Grup 2: perfil en les unitats especialitzades. Són unitats especialitzades aquelles amb llocs de treball que requereixen competències específiques per poder desenvolupar-los de forma idònia. En l'àmbit hospitalari ho són, a tall d'exemple, les següents: cures de malalts crítics, cremats, neonatologia, bloc quirúrgic (instrumentació, perfusió...). En canvi no es consideren unitats especialitzades les unitats d'hospitalització, les consultes externes i les unitats anàlogues.
- Grup 3 i 4: amb caràcter general no hi ha perfil.

Àrea Funcional de Gestió i Serveis

- Grup 1 i 2: com a criteri general es poden establir perfils.
- Grup 3: es poden establir perfils només en alguns llocs concrets que requereixin coneixements específics en àrees funcionals com les de recursos humans, econòmica o organització.
- Grup 4 i Grup 5: com a criteri general no hi ha perfil.

Llocs de comandament, coordinació i de confiança

- Els llocs de secretària de direcció es podran fer amb processos selectius amb perfil professional.

Excepcions al criteri general: procediment que cal seguir

Per fer un procés selectiu amb perfil per cobrir llocs de treball diferents als previstos al criteri general abans descrit, cal fer-lo seguint el procediment que s'estableixi, emplenant la "Guia per a la definició de perfil professional". Aquest procediment té com a objectiu: 1) assegurar que el perfil definit es correspon amb les funcions del lloc de treball que cal cobrir, 2) demostrar la necessitat de fer una excepció al criteri general, i 3) que el procés sigui adequadament documentat.

2. Puntuació en la categoria de diplomatura sanitària infermeria

El darrer paràgraf del punt 17 del Pacte, s'aplica exclusivament als Diplomats sanitaris Infermeria, atès que es l'única categoria en què està previst tenir temaris i convocatòries diferenciades per a l'atenció primària i la especialitzada en aquest moment. Així, les persones candidates a aquesta categoria poden tenir dues puntuacions diferents si s'han inscrit a SAP o hospitals o tenen notes d'oposició en convocatòries de primària i/o hospitals.

3. Promoció interna temporal

Les persones que optin per aquesta via ho hauran de fer constar expressament en la sol·licitud. Un cop estigui desenvolupada l'aplicació informàtica, es donarà un termini per informar d'aquesta circumstància a totes les persones candidates.

Les persones candidates inscrites per promoció interna estaran clarament identificades.

Les llistes es faran públiques tenint en compte que la persona que ha superat la fase d'oposició sense obtenir un nomenament fix és prioritària, per tant, la promoció interna temporal sortiran primer les llistes de manera ordenada segons l'ordre de prelatió i després les llistes de la resta de persones candidates. Les llistes mostraran, en primer lloc, el personal inscrit en promoció interna temporal per ordre de puntuació i, posteriorment, la llista inclourà la resta de persones candidates segons l'ordre de puntuació.

4. Aplicació de les notes d'oposició

Les notes de suficiència i, quan correspongui, la puntuació corresponent a la superació del primer exercici, es carregaran mitjançant una baremació que es realitzarà un cop finalitzada la fase d'oposició i les notes tinguin la consideració de definitives.

La puntuació corresponent a la suficiència en la superació del primer exercici és de 10 punts (25% de 40 punts) en tots els supòsits.

La puntuació de les persones que superin la fase d'oposició serà proporcional a la nota obtinguda. A la nota de suficiència en la superació de la fase (5 sobre 10, o escala equivalent) s'assignen 20 punts; a la màxima puntuació possible (10 sobre 10, o escala equivalent) s'assigna la puntuació màxima de 40 punts; a la resta de notes s'assigna una puntuació en proporció entre el mínim de 20 punts i el màxim de 40 punts.

Es carregaran les notes del processos selectius realitzats des del 19 de maig de 2008.

5. Avaluació del compliment

S'utilitzaran els mateixos qüestionaris que per a Carrera Professional, excepte pel que fa als ítems de "compromís amb l'organització" en què s'utilitzaran els del qüestionari CIT-V en tots els casos, atès que els ítems de la resta de qüestionaris no són adequats per a l'avaluació en selecció temporal.

Es farà una assignació dels qüestionaris d'avaluació atenent la categoria, segons el quadre següent:

Categoria / Divisió/ Personal	Qüestionari
Facultatiu especialista Titulat superior sanitaris	CIT-ST1
Diplomat d'infermeria hospitals	COM-VA-ST (Infermeria assistencial)
Fisioteràpia hospitals	COM-VA-ST (Fisioteràpia)
Llevadores hospitals	COM-VA-ST (Llevadores)
Diplomat d'infermeria EAP	QCINFAP-ST
Resta de categories	CIT-V-ST

El personal avaluador haurà d'afegir una explicació raonada en els ítems que avaluïn amb les puntuacions mínimes i màximes següents:

QCINFAP i COM-VA: Respostes 0, 1, 2, 9 i 10 CIT: Respostes 1 i 4 CIT-V: Respostes 1 i 5

La conversió de la puntuació de cada qüestionari d'avaluació en punts del barem de la borsa en l'apartat d'avaluació es farà d'acord amb les taules de conversió següents:

El qüestionari CIT-ST és també l'assignat per defecte a diplomats sanitaris que no tinguin un altre específic assignat (COM-VA i QCINFAP).

Taula de conversió COM-VA-ST

	Puntuació COM-VA-ST	PUNTS BORSA
Puntuació mínima	4	0
	5	0
	6	0
	7	0
	8	0
	9	0
	10	0
	11	0
	12	0
	13	0
	14	0
	15	0
Puntuació = 0	16	0
	17	1
	18	2
	19	3
Límit INFORME NEGATIU	20	5
	21	5
	22	6
	23	6
	24	6
	25	7
	26	7
	27	8
	28	9
	29	10
	30	11
	31	12
	32	13
	33	14
	34	15

	35	16
	36	16
	37	17
	38	17
	39	17
	40	18
	41	18
	42	18
	43	19
	44	19
	45	19
	46	19
	47	20
	48	20
	49	20
	50	20

Les puntuacions del COM-VA-ST que tinguin valor decimal s'assimilen a la puntuació entera superior o inferior, d'acord amb el criteri ordinari d'arrodoniment.

Taula de conversió QCINFAP-ST

	Puntuació QCINFAP-ST	PUNTS BORSA
Puntuació mínima	4	0
	5	0
	6	0
	7	0
	8	0
	9	0
	10	0
	11	0
	12	0
	13	0
	14	0
	15	0
Puntuació = 0	16	0
	17	1
	18	2
	19	3
Límit INFORME NEGATIU	20	5
	21	5
	22	6
	23	6
	24	7
	25	7

	26	8
	27	9
	28	10
	29	11
	30	12
	31	13
	32	14
	33	15
	34	16
	35	17
	36	18
	37	18
	38	19
	39	19
	40	20

Les puntuacions del QCINFAP-ST que tinguin valor decimal s'assimilen a la puntuació entera superior o inferior, d'acord amb el criteri ordinari d'arrodoniment.

Taula de conversió CIT-V-ST

	Puntuació CIT-V-ST	PUNTS BORSA
Mínim	9	0
	10	0
	11	0
	12	0
Puntuació = 0	13	0
	14	1
	15	1
	16	2
	17	3
Límit INFORME NEGATIU	18	5
	19	5
	20	6
	21	6
	22	6
	23	7
	24	7
	25	8
	26	8
	27	8
	28	9
	29	10
	30	11

	31	12
	32	13
	33	14
	34	15
	35	16
	36	17
	37	17
	38	18
	39	18
	40	19
	4	19
	4	19
	4	20
	4	20
	4	20

Taula de conversió CIT-ST

	Puntuació CIT-ST	PUNTS BORSA
Mínim	9	0
	10	0
	11	0
	12	0
Puntuació = 0	13	0
	14	1
	15	1
	16	2
	17	3
Límit INFORME NEGATIU	18	5
	19	5
	20	6
	21	6
	22	6
	23	7
	24	7
	25	8
	26	8
	27	8
	28	9
	29	10
	30	11
	31	12
	32	13
	33	14
	34	15
	35	16
	36	17

	37	19
	38	19
	39	20
	40	20

Avaluacions amb el nou qüestionari. La puntuació resultant de la primera avaluació feta amb el nou qüestionari substituirà íntegrament la puntuació que tingues fins aquell moment la persona candidata.^{2 2} Sempre amb respecte del mínim de temps de servei avaluat necessari perquè pugui incorporar-se la puntuació a la borsa de treball (temps igual o superior al període de prova de la categoria).

6. Informe d'avaluació negatiu

S'entén com a informe negatiu definitiu el que té una puntuació igual o inferior a la que es detalla a continuació, segons quin sigui el qüestionari utilitzat.

Qüestionari	Puntuació
CIT-ST	18
CIT-V-ST	18
COMVA-ST	20
QCINFAP-ST	20

La persona amb un informe negatiu no podrà tornar a treballar a la unitat on ha prestat serveis en el període avaluat.

La persona que tingui 3 informes negatius de 2 persones avaluadores diferents serà donada de baixa temporal de la borsa durant 1 any.

La notificació dels informes negatius es faran a través del sistema d'avisos de l'aplicació informàtica SGRH, i a través de l'adreça del correu electrònic que la persona candidata hagi comunicat a la seva inscripció, si ho ha fet.

7. Disconformitat amb el resultat de l'avaluació

Es notificaran les avaluacions a través del sistema d'avisos de l'aplicació SGRH, i del correu electrònic si consta en la sol·licitud d'inscripció. La persona candidata que desitgi manifestar la seva disconformitat amb el resultat de l'avaluació podrà fer-ho constar exclusivament a través de l'aplicació. Tindrà un termini de 10 dies des de la data de la notificació.

8. Suspensió temporal de la puntuació de la borsa de treball

Les persones candidates que estiguin en aquesta situació estaran identificades a les llistes amb la lletra "S", i figuraran al final de la llista corresponent.

9. Ofertes de nomenament

Les ofertes de nomenament es realitzaran atenent l'ordre de prelación que tinguin les persones candidates en cada SAP, ACUT o hospital en què hagi fet la inscripció. Per tant, l'empresa només té l'obligació de fer ofertes de treball a les persones candidates inscrites en el SAP, ACUT o hospital en què estigui inscrita.

10. Barems

Els serveis prestats en la categoria d'hostessa, es computaran a efecte de mèrits per serveis prestats en la categoria d'auxiliar administratiu, atès que la direcció va informar a la Mesa Sectorial que així es faria en les properes convocatòries de concurs oposició d'aquesta categoria.

11. Refús injustificat d'ofertes de treball

Quan una persona candidata refusi d'una oferta de treball perquè ja tingui un nomenament en vigor en qualsevol gerència territorial, o ja hagi acceptat en ferm una proposta de nomenament en qualsevol gerència territorial, no es considerarà un refús injustificat en cap cas. Aquest segon supòsit haurà de ser corroborat per la persona responsable de la GT que correspongui.

12. Suspensió temporal de la puntuació (12 de juny de 2012)

El Pacte de selecció temporal preveu, en el seu punt 12, "Suspensió temporal de la puntuació de la borsa de treball", que la Comissió de Seguiment determinarà l'abast i la durada d'aquesta mesura dins de l'àmbit d'aplicació del Pacte. Els criteris adoptats per la Comissió són els següents:

Punt 12. Suspensió temporal de la puntuació de la Borsa de Treball

- **Per no superar el període de prova:**
 - Suspensió de la puntuació durant 2 anys a totes les categories relacionades amb la mateixa àrea funcional i de coneixement (Exemples: categories de la

Funció Administrativa, àrea funcional sanitària de infermeria, categories de l'àrea d'hoteleria, categories d'oficis...etc.)

Aquest criteri s'acorda prenent com a referència el termini de 2 anys que preveu l'art. 33 de l'Estatut Marc per poder establir un nou període de prova.

- **Per haver rebutjat 3 ofertes de treball de forma injustificada.**
 - Suspensió de la puntuació durant 1 any en totes les categories pel rebuig injustificat de 3 ofertes, en un termini de 2 anys. Quan una de les 3 ofertes rebutjades correspongui a un nomenament interí en vacant o en plaça reservada d'un any o superior, la suspensió serà de 2 anys..

El rebuig d'un nomenament a temps parcial, inferior al 75% de la jornada, no tindrà la consideració de rebuig injustificat. Ara bé si es produeix aquest rebuig, els gestors de la Borsa de treball no estaran obligats a fer noves ofertes de nomenaments a temps parcial a la persona candidata. Transcorreguts dos mesos, la persona candidata podrà manifestar novament el seu interès en acceptar nomenaments a temps parcial. En aquest supòsit, un nou rebuig tindrà la consideració de rebuig injustificat i no rebrà noves ofertes d'aquest tipus de nomenament.

Les ofertes rebutjades han de tenir una durada superior al mes, atès que les de durada inferior no estan regulades pel Pacte.

- **Renuncia a un nomenament que s'està desenvolupant:**
 - Es considera un rebuig injustificat. Té el mateix tractament que el genèric de rebuig d'ofertes de forma injustificada.
- **La no incorporació efectiva injustificada al lloc de treball el primer dia del nomenament:**
 - Suspensió de la puntuació de 2 anys, per a qualsevol oferta acceptada de nomenament que no es perfeccioni per la no incorporació efectiva al treball en el dia, hora i lloc fixat.

Punt 11. Suspensió temporal de la borsa

- 1. “No presentar en temps i forma la documentació necessària que acrediti els requisits establerts i/o mèrits al·legats”**

Suspensió temporal de la Borsa de treball, com a mínim fins a la següent baremació, mentre la persona candidata no presenti la documentació que acrediti els requisits establerts i/o els mèrits al·legats en la seva sol·licitud d'inscripció.

BCN / Comissió de Seguiment del Pacte de Selecció Temporal