



PROCÉS SELECCIÓ CONSORCI SANITARI ALT PENEDÈS I GARRAF

1. OBJECTIU
2. ÀMBIT APLICACIÓ.
3. REVISIÓ
4. RÈGIM JURIDIC
5. NORMATIVA APLICABLE
6. ASPECTES COMUNS AL PROCÉS DE SELECCIÓ (INTERN O EXTERN)
- 7 PROCÉS PROMOCIÓ INTERNA
- 8.- VALORACIÓ DE LES CANDIDATURES PROMOCIÓ INTERNA
- 9,- PROCÉS OFERTA PÚBLICA OCUPACIÓ CSAPG
- 10.-. PROCEDIMENT DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL

1. OBJECTIU

És objectiu prioritari del Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf atreure i retenir els millors professionals del sector, amb l'objectiu de consolidar una organització que té com a **missió** satisfer amb excel·lència i de forma sostenible les necessitats sanitàries i socials de les persones de la nostra àrea d'influència amb un enfocament integral.

A aquest efecte, la política de selecció de personal, tant per accés lliure com per promoció interna, es basarà en tres grans principis:

- a) Seleccionar els professionals que hagin incorporat les competències necessàries per al desenvolupament reeixit de les seves funcions i comparteixin els principis de l'organització, ja sigui accés per promoció interna o per accés a una vacant de lliure concurrència.
- b) Fomentar la mobilitat professional, progressió i promoció interna dels treballadors del CSAPG a fi de poder-se desenvolupar professionalment dins de l'Organització. Aquesta promoció professional, del personal que ja forma part de l'organització amb contractació fixa (a temps complet o a temps parcial), s'haurà de basar en els principis d'igualtat, capacitat, mèrit i publicitat.
- c) Les vacants no cobertes per promoció interna formaran part de l'Oferta Pública d'ocupació. L'accés a un lloc de treball que comporti noves contractacions fixes en Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf haurà de basar-se en els **principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.**

Entenem per selecció els diferents processos d'identificació del talent amb l'objectiu de donar cobertura a llocs de treball estructurals que s'efectuen, bé a través de la promoció interna (personal amb contractació fixa a temps complet o a temps parcial) o bé a través del reclutament per a la contractació externa de personal (oferta pública d'ocupació)

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Els procediments de selecció seran d'aplicació a tots els treballadors/es del Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf, amb independència del centre de treball on prestin els seus serveis.

Queden exclosos, de l'àmbit d'aplicació del present document, els contractes subjectes al Reial Decret 1382/1985 d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'Alta Direcció (Gerent).

3.- REVISIÓ.

Aquest document és aprovat i esmenable pel Consell Rector del Consorci i pels òrgans d'administració i govern prèvia comunicació i negociació amb els representants legals dels treballadors dels diferents centres de treball del CSAPG.

Aquest document i els procediments que regula poden experimentar revisions en qualsevol moment a causa d'actualitzacions, modificacions, etc., que es considerin necessàries, després de la seva valoració per part de la Gerència o de la Direcció de Recursos Humans, amb el propòsit de recollir tota la casuística possible i de respondre de manera eficient a les necessitats del consorci. Les eventuais modificacions es faran sense afectació a les convocatòries en procés.

Aquestes revisions poden originar-se per diverses causes, com per exemple:

- Com a resultat d'auditories, internes o externes, que proposen accions correctives i/o preventives.
- A partir de propostes realitzades per persones que hagin participat en un procés de selecció.
- A partir de recomanacions de millora realitzades per la representació social o qualsevol professional de la institució
- .- Com a resultat de canvis normatius a nivell legal o convencional.

Una vegada aprovades les modificacions pel Consell Rector, a proposta de la Gerència del consorci i notificades a la representació legal dels treballadors, el/els document/s modificat/s entrarà/n en vigor l'endemà de la seva publicació a la web del CSAPG.

La Direcció de Recursos Humans és la responsable de controlar, mantenir i administrar tota la documentació que forma part d'aquests procediments, assegurant que els documents disponibles a la web corporativa siguin els que estan en vigor en tot moment.

4.- RÈGIM JURÍDIC.

El Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf és una entitat jurídica pública, de naturalesa institucional i de base associativa, dotada de personalitat jurídica plena i independent dels seus membres, amb tota la capacitat jurídica de dret públic i privat que requereixi per a la realització de les seves finalitats (art 4 dels Estatuts del Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf).

El Consorci es troba adscrit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya mitjançant el Servei Català de la Salut i té la consideració de Consorci sanitari subjecte al règim jurídic que estableix la disposició addicional única de la Llei 15/1997 de 25 d'abril, sobre habilitació de noves formes de Gestió. Els Estatuts del Consorci estan aprovats per l'Acord GOV/26/2019 d'11 de febrer de 2019 els quals reconeixen al Consell de Govern (art 11.1.e) "l'aprovació de les condicions generals d'accés als llocs de treball i als càrrecs directius, règim de prestació de funcions, plantilles i remuneracions i els convenis Col·lectius de treball "

La selecció de personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, així com la resta de principis que estableix la normativa bàsica, en especial l'article 55 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text

refós de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic i per aplicació de la seva Disposició Addicional Primera.

En matèria de personal, al Consorci li són d'aplicació la normativa bàsica i específica de la Generalitat de Catalunya, inclosos els Acords de Govern, sempre tenint en consideració el règim d'autonomia de Gestió del Consorci, de conformitat amb l'article 68 i següents de la Llei 7/2011 de 27 de juliol de mesures fiscals i financeres, així com la Instrucció conjunta de la Intervenció General i la Direcció del CatSalut que estableix el marc normatiu actualment vigent i criteris per a la seva aplicació a les entitats del Sector Públic Sanitari de la Generalitat, derivat del règim d'autonomia de gestió, de data abril 2017.

Als professionals del Consorci, els és d'aplicació el Conveni Col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental concertats amb el Servei Català de la Salut i els pactes vigents a cada centre de treball del CSAPG.

A les convocatòries, tant de promoció interna com de lliure concurrència (oferta pública), els serà d'aplicació tant la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març d'igualtat efectiva entre homes i dones, com la Llei 17/2015 de 21 de Juliol d'igualtat efectiva entre homes i dones de la Generalitat de Catalunya.

5.- NORMATIVA APLICABLE.

Una vegada cobertes totes les places existents al CSAPG per promoció interna en les seves diferents modalitats (promoció per canvi torn/servei, promoció per increment de jornada o promoció per canvi de categoria professional), es procedirà, en el seu cas, a fer la publicació de les vacants que s'hauran de cobrir pel sistema de lliure concurrència i sota els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La selecció del personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat, així com a la resta de principis que estableix la normativa bàsica, en especial l'article 55 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i per aplicació de la seva Disposició Addicional Primera. També en base al mateix text legal, als seus empleats els són d'aplicació els principis contemplats als articles 52, 53, 54 i 59.

A aquest efecte, s'haurà de tenir en consideració les següents disposicions legals:

.- Allò disposat a l'article 19.u.2 B) de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017, interpretat de conformitat a la Disposició Addicional dissetena, paràgraf segon, de la mateixa llei, el Consorci disposa per l'exercici 2017 d'una taxa de reposició del 100% i tot, tenint en consideració el caràcter bàsic dels esmentats preceptes de conformitat amb els art. 149.1.13 i 156.1 de la Constitució Espanyola.

Els criteris per al càlcul de la taxa de reposició (art. 19.u.4 de la LPGE 2017) és la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior van deixar de prestar serveis, i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat en el referit exercici, per qualsevol causa, excepte procedents oferta d'ocupació pública o reingressat des de situacions que no comportin reserva de lloc de treball. A aquests efectes, es computen com a cessaments en la prestació de serveis, les jubilacions, el retir, la mort, la renúncia, l'excedència sense reserva de lloc de treball, l'extinció del contracte de treball o qualsevol altra situació administrativa que no suposi reserva de lloc de treball o percepció a càrrec de la pròpia entitat. No computen a efectes de la taxa de reposició les places de promoció interna ni les del personal declarat indefinit no fixe per sentència judicial.

.- L'article 19.u.6 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017, estableix literalment que determinades entitats, entre les quals es troben les sanitàries, *"a més a més de la taxa resultant de l'apartat U.2 i 3 (del mateix precepte), podran disposar d'una taxa addicional per l'estabilització de l'ocupació temporal que inclourà fins al 90 % de les places que, estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompuda al menys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2016"*, establint la norma que les ofertes d'ocupació que articulin aquests processos d'estabilització s'hauran d'aprovar i publicar en els respectius diaris oficials en els exercicis 2017 a 2019.

.- la Disposició Addicional trenta-quatre apartat U de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017 pel que fa als principis constitucionals d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública.

.- l'Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya de data 13 de juny de 2017 sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, així com la nota informativa sobre la seva aplicació emesa per la Gerència d'entitats participades del CatSalut en data 28 de juny de 2017, ambdós en tot allò que afecta a la cobertura de llocs de treball de caràcter fix.

.- L'objectiu establert a les línies d'actuació del Pla de garantia de l'estabilitat laboral del Departament Salut presentat el 21 de juny de 2017 i, en concret, la política d'estímul i suport a les entitats públiques de Salut de la Generalitat no ICS, perquè convoquin les places del 100% de la taxa de reposició durant l'exercici 2017 així com estar atents a la regulació dels processos extraordinaris de consolidació de les places ocupades temporalment durant al menys tres anys, que ja es preveia que inclouria la llei de Pressupostos generals de l'estat per al 2017, com a normativa bàsica, com així ha estat finalment incorporat a l'article 19 de l'esmentat cos normatiu.

6. ASPECTES COMUNS AL PROCÉS DE SELECCIÓ (INTERN O EXTERN)

6.1.- Vacants:

6.1.1.- S'entén per vacant aquell lloc de treball que s'ha definit a cada moment per la Gerència del CSAPG com un lloc de caràcter estable / estructural i que no ha estat cobert mitjançant la corresponent convocatòria.

La convocatòria d'una vacant fa referència exclusivament a un lloc de determinada categoria professional, jornada i torn , tot això sense perjudici del que es disposa en l'Estatut dels Treballadors i en el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

6.1.2.- Les vacants poden ser-ho a temps complet o a temps parcial, en funció de les necessitats organitzatives i amb execució de jornada i horari regular o irregular durant l'any natural, en funció de les necessitats de cada servei o Unitat.

6.1.3.- En la mesura que sigui possible, i sempre que les necessitats organitzatives o d'activitat ho permetin i de conformitat amb la legislació vigent, es fomentarà la contractació indefinida a temps complet.

6.1.4.- Per poder accedir a una vacant per la via de promoció interna serà sempre necessari ser treballador/a amb contracte laboral fix – a temps complet o a temps parcial – i estar en actiu en el moment de l'assignació de la vacant. Es consideraran amb caràcter general situacions assimilades a treballador en actiu els següents supòsits:

- Personal en situació d'Incapacitat Laboral.
- Personal en situació de baixa per risc d'embaràs.
- Personal de baixa per maternitat.
- Els supòsits establerts als articles 44, 45, 46 i 47 del Conveni Col·lectiu.

Per aquest efecte es considerarà en actiu les situacions especials establertes als articles 48 i 49 del Conveni Col·lectiu.

6.2 .- A totes les convocatòries es faran constar les següents dades:

a) FUNCIONS: Equivalent a categoria professional de la vacant

b) .-CONDICIONS DEL LLOC DE TREBALL:

Les condicions establertes en el conveni vigent de la sanitat concertada catalana.

- Tipus de contracte: fix.
- Dedicació: segons el lloc de treball, jornada parcial o jornada completa.
- Data prevista d'incorporació:
- Tipus de Jornada: Inclourà els supòsits d'horari irregular.
- .- Centre de treball

6.3.- Les dades personals que facilitin les persones aspirants seran tractades pel CSAPG amb la finalitat de gestionar el processus de selecció objecte d'aquesta convocatòria i d'informar de futures ofertes laborals, finalitzada la qual, seran destruïdes, excepte les dels candidats que passin a formar part de la llista de reserva i que les seves dades s'incorporaran al fitxer de Recursos Humans del CSAPG

Els/les candidats/es podran exercir els seus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, reconeguts a la Llei Orgànica 3 / 2018 , de Protecció de Dades de Caràcter Personal (LOPD), dirigint-se per escrit al CSAPG.

7.- PROMOCIÓ INTERNA.

7.1.-La promoció interna consisteix en l'adscripció estable d'un professional a un lloc de treball diferent al de la plaça que ocupa amb vinculació indefinida, sempre prèvia sol·licitud o voluntat explicitada del mateix.

7.2.- En cas de produir-se una vacant, el procés de convocatòria interna es realitzarà de la següent forma:

a) En primer lloc es realitzarà la convocatòria de promoció interna per al personal que ja ostenti la condició de treballador/a amb contracte fix i en actiu en CSAPG, amb la mateixa categoria professional i amb dedicació a temps complet . A l'efecte d'aquest document, a aquestes situacions se li denomina **“promoció de canvi de torn/servei”**.

b) Una vegada realitzada l'anterior convocatòria, si es produïssin, com a conseqüència dels canvis efectuats, noves vacants no cobertes per personal amb contracte fix i en actiu al CSAPG, mateixa categoria professional i mateixa jornada anual, es procedirà a convocar-les. Es podrà accedir per doble via:

- Aquell personal amb contracte fix en actiu a temps parcial al CSAPG que ja ostenti la categoria professional de la plaça vacant però amb una dedicació de jornada anual inferior. (plantilla complementària/ plantilla a temps parcial). A l'efecte d'aquest pacte, a aquestes situacions se li denomina **“promoció per increment de jornada”**.

- Aquell personal en actiu amb contracte fix al CSAPG - a temps complet o a temps parcial – que no ostenti la categoria professional de la plaça vacant però si tingui la titulació i requisits necessaris per poder ocupar-la. A l'efecte d'aquest pacte a aquestes situacions se'ls denomina **“promoció per canvi de categoria”**.

Excepcionalment, per al personal amb contracte fix a temps complet que accedeixi a una categoria professional superior (Ex: auxiliar infermeria a temps complet que promociona a categoria infermer/a a temps parcial) mitjançant el procediment de promoció interna i accedeixi a una vacant amb una jornada inferior a 1100 hores/any, se li garantirà – si així ho demana- que com a mínim, tindrà aquesta jornada total anual als efectes que aquesta promoció professional no comporti una reducció d'ingressos. En aquest sentit, el professional afectat per aquesta garantia tindrà calendaritzar les hores de la vacant obtinguda (a temps parcial) i el diferencial fins a arribar a les 1100 hores, es farà realitzant les suplències que puguin sortir durant l'any (incidències), ja sigui a la Unitat/Servei de la vacant o, si no és possible, en qualsevol destinació compatible amb la seva nova categoria professional i experiència.

c) En el cas que una vegada realitzat tot el procés de promoció interna quedessin vacants de llocs de treball estructurals per cobrir, es procedirà a realitzar la convocatòria pública corresponent per a accés de nou personal. A l'efecte d'aquest pacte a aquestes situacions se'ls denomina “**accés lliure**”.

7.3.-.- Per a la promoció interna, la convocatòria es realitzarà a la intranet del CSAPG , al portal del treballador CSAPG i en els diferents taulers d'anuncis. La Gerència donarà un mínim de dues setmanes per poder presentar les candidatures. Una vegada tancat el procés d'admissions de sol·licituds, la Direcció tindrà un màxim de dos mesos per presentar els resultats provisionals, tenint, els professionals, quinze dies per fer les al·legacions. Una vegada resoltes, es presentarà la resolució definitiva d'assignació de vacants.

Per als supòsits d'oferta pública es publicarà al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) i, addicionalment, podrà publicar-se, a part de la intranet i als taulers d'anuncis del CSAPG, en qualsevol altre mitjà o canal de

comunicació que garanteixi la màxima publicitat de la convocatòria per via d'accés lliure (web CSAPG, col·legis professionals, LinkedIn, Infojobs, premsa, etc).

7.4.- Per als processos de cobertura de vacants per promoció interna es desenvoluparà un procediment específic per a cada categoria professional, en els quals es valoraran, entre d'altres, l'experiència professional a la categoria professional, antiguitat reconeguda en nòmina al CSAPG, formació i aptitud del professional. En cap cas els processos de maternitat /adopció podran afectar negativament a la promoció professional.

7.5. .- No obstant això, quedaran fora de convocatòria per promoció interna amb barem aquelles vacants que afectin a llocs de treball que, per tractar-se de llocs d'especial responsabilitat específica o funcional, seran adjudicats per la Gerència del CSAPG prèvia publicació interna i valoració de les candidatures internes – candidats interns amb relació laboral fixa - . (PROCEDIMENT DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECIFICA O FUNCIONAL.)

L'accés a un lloc del relacionats no comportarà la consolidació de categoria, jornada, horari o torn. En el supòsit que un professional deixi d'ocupar aquest lloc d'especial responsabilitat, tornarà a la seva plaça en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat.

No obstant això, el professional que ocupi algun dels llocs de treball abans esmentats, podrà presentar-se a les vacants que puguin sortir sense necessitat d'ocupar-la efectivament durant el temps que ocupi el lloc de confiança. Si en sis mesos no s'ocupa efectivament la vacant, aquesta serà convocada novament, si bé la persona consolidarà la jornada i torn prèviament obtinguts

7.6 També podran quedar fora de convocatòria aquelles vacants que es defineixin per categoria professional i que podran quedar reservades per a aquelles persones amb limitacions físiques acreditades documentalment i valorades pel Servei de Prevenció del CSAPG. Per a aquests supòsits, l'accés a una determinada vacant amb els requisits abans descrits, tindrà sempre caràcter temporal, sent revisable per períodes d'un any a comptar des de la primera incorporació.

7.7.- En tots els processos de selecció, tant de promoció interna com de lliure accés, serà necessari superar el reconeixement mèdic d'aptitud a càrrec del Servei de Prevenció CSAPG.

7.8.- Per valorar l'antiguitat en l'empresa es tindrà en consideració la que cada candidat tingui a la data de publicació la convocatòria.

7.9.- L' assignació de vacant comporta que el professional haurà de adaptar-se al calendari laboral de la vacant assignada.

7.10.- A les vacants amb horaris especials es detallarà a la convocatòria aquesta circumstància.

7.11.- En cas d'empat de punts en el barem total, tindrà preferència per obtenir la vacant aquell professional amb més antiguitat al CSAPG.

7.12.- Els requisits de formació s'hauran d'acreditar en el moment de la sol·licitud de la vacant, no sent computables els processos formatius no finalitzats.

7.13.- Es considerarà com a temps efectivament treballat a la categoria professional el període d'excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars (art 44), l'excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals (art 45) i l'excedència forçosa per nomenament de càrrec públic (art 46) donat que en totes aquestes situacions el temps d'excedència es considera a efectes d'antiguitat.

8.- Valoració de les candidatures

8.1 .- ANTIGUITAT:

- a) A l'efecte d'assignar les vacants es puntuarà exclusivament el temps d'antiguitat reconegut en nòmina en el CSAPG, amb independència del temps que el candidat/a pugui acreditar d'experiència professional a la categoria.

8.2.- TEMPS DE EXPERIÈNCIA AL CSAPG A LA CATEGORIA PROFESSIONAL DE LA VACANT OFERTADA.

Es considerarà com a temps efectivament treballat a la categoria professional de la vacant ofertada el període d'excedència especial per naixement o adopció de fill o per cura de familiars (art 44), l'excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals (art 45) i l'excedència forçosa per nomenament de càrrec públic donat que en totes aquestes situacions el temps d' excedència es considera a efectes d'antiguitat.

8.3 .- FORMACIÓ.

El còmput de Formació del candidat/a es farà d'acord al sistema en funció de la categoria professional de la vacant convocada .

8.4.- VALORACIÓ PROFESSIONAL.

Informe Idoneïtat: aquest factor mesura ítems relacionats amb actitud, aptituds, competències i resultats del professional. S'avaluarà mitjançant un qüestionari estandarditzat que permeti l'objectivació del factor.

L' esmentat qüestionari anirà referendat pel Cap / Supervisor/a de l'àrea corresponent i també es complimentarà pel treballador que demana la vacant. Un cop complimentat, es posarà en comú i es consensuarà. En cas de discrepància amb la valoració realitzada per part del sol·licitant, aquest podrà demanar que el mateix qüestionari estandarditzat s'empleni per part d'un dels treballadors del centre de forma anònima.

La decisió sobre qui complimentarà aquest qüestionari serà de la Direcció funcional de les vacants convocades, primant la neutralitat i evitant afinitat entre treballadors. Un cop demanat aquest recurs de discrepància, computarà la valoració final de la supervisió i el treballador anònim. En última instància, la decisió correspondrà a la Direcció funcional. Un cop demanat aquest recurs de discrepància, no es podrà demanar ser baremat pel resultat obtingut en el qüestionari complimentat pel supervisor/a de l'àrea corresponent.

Es farà a cada professional una valoració anual i el seu resultat es podrà revisar al sis mesos

9.- SISTEMA D' OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIO CSAPG

Una vegada cobertes totes les places existents al CSAPG per promoció interna en les seves diferents modalitats, es procedirà, en el seu cas, a fer la publicació de les vacants que hauran de cobrir-se pel sistema de lliure concurrència i sota els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La selecció del personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat, així com a la resta de principis que estableix la normativa bàsica, en especial l'article 55 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i per aplicació de la seva Disposició Addicional Primera. També en base al mateix text legal, als seus empleats els són d'aplicació els principis contemplats als articles 52, 53, 54 i 59.

A aquest efecte s'hauran de tenir en consideració les següents disposicions legals:

.- Allò disposat a l'article 19.u.2 B) de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017, interpretat de conformitat a la Disposició Addicional dissetena paràgraf segon de la mateixa llei, el consorci disposa per l'exercici 2017 d'una taxa de reposició del 100% i tot, tenint en consideració el caràcter bàsic dels esmentats preceptes de conformitat amb els art. 149.1.13 i 156.1 de la Constitució Espanyola.

Els criteris per al càlcul de la taxa de reposició (art. 19.u.4 de la LPGE 2017) és la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior van deixar de prestar serveis, i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat en el referit exercici, per qualsevol causa, excepte procedents oferta d'ocupació pública o reingressat des de situacions que no comportin reserva de lloc de treball.

A aquests efectes, es computen com a cessaments en la prestació de serveis, les jubilacions, el retir, la mort, la renúncia, l'excedència sense reserva de lloc de treball, l'extinció del contracte de treball o qualsevol altre situació administrativa que no suposi reserva de lloc de treball o percepció a càrrec de la pròpia entitat. No computen a efectes de la taxa de reposició les places de promoció interna ni les del personal declarat indefinit no fixe per sentència judicial.

.- L'article 19.u.6 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017, estableix literalment que determinades entitats, entre les quals es troben les sanitàries, *"a més a més de la taxa resultant de l'apartat U.2 i 3 (del mateix precepte), podran disposar d'una taxa addicional per l'estabilització de l'ocupació temporal que inclourà fins al 90 % de les places que, estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompuda al menys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2016"*, establint la norma que les ofertes d'ocupació que articulin aquests processos d'estabilització s'hauran d'aprovar i publicar en els respectius diaris oficials en els exercicis 2017 a 2019.

.- la Disposició Addicional trenta-quatre apartat U de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat pel 2017 pel que fa als principis constitucionals d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública.

.- l'Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya de data 13 de juny de 2017 sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, així com la nota informativa sobre la seva aplicació emesa per la Gerència d'entitats participades del CatSalut en data 28 de juny de 2017, ambdós en tot allò que afecta a la cobertura de llocs de treball de caràcter fix.

.- L'objectiu establert a les línies d'actuació del Pla de garantia de l'estabilitat laboral del Departament Salut presentat el 21 de juny de 2017 i, en concret, la política d'estímul i suport a les entitats públiques de Salut de la Generalitat no ICS, perquè convoquin les places del 100% de la taxa de reposició durant l'exercici 2017 així com estar atents a la regulació dels processos extraordinaris de consolidació de les places ocupades temporalment durant al menys tres anys, que ja es preveia que inclouria la llei de Pressupostos generals de l'estat per al 2017, com a normativa bàsica, com així ha estat finalment incorporat a l'article 19 de l'esmentat cos normatiu.

9.1 .- ÀMBIT APLICACIÓ:

Aquest procediment serà d'aplicació al CSAPG i afectarà a les contractacions de nou personal realitzades a partir de la seva entrada en vigor i inclòs a l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu SISCAT, a excepció dels subjectes al Reial Decret 1382/1985 d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'Alta Direcció.

9.2 .-OBJECTE DE LA CONVOCATÒRIA:

De conformitat amb la normativa vigent, el CSAPG procedirà a la publicació de la seva oferta pública d'ocupació corresponent a cada exercici i que

consisteix en la convocatòria per a la cobertura definitiva de les places que no hagin estat cobertes pel sistema de promoció interna.

La resolució de la convocatòria d'aquesta oferta pública d'ocupació comportarà el cessament del personal interí pendent de convocatòria corresponent. No obstant això, en base a l'experiència obtinguda i les necessitats de noves contractacions temporals no estructurals, el personal que hagi cessat tindrà la consideració de preferent a l'hora de realitzar noves incorporacions per necessitats temporals.

Les dades personals que facilitin les persones aspirants seran tractades pel CSAPG amb la finalitat de gestionar el processos de selecció objecte d'aquesta convocatòria i d'informar de futures ofertes laborals, finalitzada la qual, seran destruïdes, excepte les dels candidats que passin a formar part de la llista de reserva i que les seves dades s'incorporaran al fitxer de Recursos Humans del CSAPG. Els/les candidats/es podran exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió limitació del tractament, portabilitat, i oposició, reconeguts a la Llei Orgànica 3/2018, 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LOPD), dirigint-se per escrit al CSAPG.

9.3 .-REQUISITS D'ACCÉS A LA CONVOCATÒRIA:

El termini de presentació de candidatures i documentació serà de 15 dies hàbils, a comptar des de l'endemà de la publicació de l'oferta pública (DOGC)
Per ser admès a la convocatòria n'hi ha prou que les persones candidates facin la seva inscripció adjuntant la documentació requerida. Aquells aspirants que reuneixin el 100% dels requisits d'accés exigits en aquestes bases seran inclosos a la convocatòria. però només es tindran en compte aquells requisits degudament justificats.

No acomplir els següents requisits serà motiu de no inclusió en la convocatòria (les condicions 8, 9 i 10 caldrà que les acreditin únicament els candidats que

siguin proposats per ocupar un dels llocs de treball contemplats en aquestes bases).

Condicions generals:

1. Pertànyer a qualsevol dels estats membres de la Unió Europea i posseir suficients coneixements de català i castellà per poder exercir adequadament les funcions del lloc de treball.
- 2.- En el cas de ser ciutadà extracomunitari, a més a més dels requisits d'idiomes anteriors, s'haurà de comptar amb el permís de treball corresponent i la resta d'autoritzacions específiques que li afectin segons el cas.
- 3.- Tenir complerts 18 anys i no excedir, si s'escau, de l'edat reglamentària de jubilació o d'aquella altra que pugui establir-se per llei.
4. No haver estat separat/da, mitjançant expedient disciplinari, del servei de qualsevol de les Administracions Públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les Comunitats Autònomes, i no trobar-se en situació d'inhabilitació absoluta o especial per exercir ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial.
5. En cas d'exercir una altra activitat pública o privada, disposar de la preceptiva Autorització prèvia de compatibilitat. En cas de resultar seleccionat/da en aquesta convocatòria, i si es troba sota alguna causa d'incompatibilitat de les previstes legalment, per poder prestar serveis laborals al CSAPG i abans de formalitzar el corresponent contracte de treball, haurà de procedir a la seva resolució o a sol·licitar la prèvia autorització de compatibilitat.
6. Tenir la Titulació acadèmica oficial i degudament homologada per exercir en Espanya.

7. En cas de ser obligatori, trobar-se col·legiat i al càrrec del pagament de quotes i de l'assegurança de responsabilitat.

8. En cas de no posseir la nacionalitat espanyola: No trobar-se inhabilitat/da o en situació equivalent, ni haver estat sotmès/a a sanció disciplinària o equivalent, que impedeixi, en l'Estat de procedència de la persona aspirant, l'accés a l'ocupació pública. S'efectuarà declaració jurada.

9. No haver estat condemnat per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual o tràfic d'essers humans amb una declaració responsable de no haver estat condemnat per sentència ferma per delictes contra la llibertat i indemnitat sexual i una autorització expressa per comprovar la veracitat de la declaració, d'acord a la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor.

Alternativament es pot presentar certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals.

10. Posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques necessàries per Desenvolupament de les funcions del lloc de treball. Aquestes capacitats seran avaluades pel servei Mèdic del Servei de Prevenció del CSAPG.

9.4- PRINCIPIS REGULADORS DEL PROCÉS:

El procés de convocatòria, selecció i resolució es regirà pels següents principis:

.a.) Publicitat

L'anunci d'aquesta convocatòria es publicarà a

- La intranet institucional CSAPG :

- La web corporativa.
- DOGC

Es podrà també fer de forma opcional, però no alternativa, la publicació en pàgines webs específiques (Ex, Col·legi de Metges, etc).

Les publicacions a la intranet i a la web corporativa substituiran, a tots els efectes, les notificacions personals a les persones aspirants, si no es dona el cas que es consideri convenient d'efectuar una comunicació més personalitzada.

.b) Igualtat.

.c) Mèrit.

.d.) Capacitat.

9.) Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

La present convocatòria tindrà en compte el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en referència a l'accés a l'ocupació, d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

9.5 .-FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ:

El procés constarà de les següents fases:

- 1) Publicació de la convocatòria.
- 2) Registre de participació i lliurament de documentació.
- 3) Comprovació del compliment dels requisits d'accés.
- 4) Valoració dels mèrits curriculars i l'experiència.
- 5) Proves d'avaluació del perfil competencial (psicotècnic i prova situacional).

- 6) Entrevista d'aprofundiment amb el responsable de l'àmbit del lloc de treball (opcional) i del responsable de RRHH.
- 7) Resolució / Proposta de contractació

Després de publicada la convocatòria, i una vegada finalitzat el termini de presentació de candidatures i efectuades les corresponents comprovacions (fases 1, 2 i 3), la Direcció de Recursos Humans publicarà la llista provisional dels/de les aspirants admesos/es i exclosos/es, indicant el motiu d'exclusió en cada cas.

Una persona podrà presentar-se a més d'una plaça si reuneix les competències curriculars requerides.

Els/les aspirants exclosos/es disposaran de 5 dies hàbils, comptats a partir del dia següent a la data de publicació de la l'esmentada llista, per presentar les esmenes, al·legacions i/o reclamacions que desitgin.

Transcorregut aquest termini, es publicarà la llista definitiva de les persones aspirants admeses i excloses i s'assenyalarà l'inici de les proves d'avaluació competencial de la fase 5 del procés de selecció, indicant el lloc, la data i hora on hauran de presentar-se.

Les fases 4 i 5 transcorreren paral·lelament.

Finalitzada la fase 5, es publicarà la prelación provisional amb els resultats obtinguts per cada aspirant en les fases 4 i 5, indicant quines persones accedeixen a la següent fase del procés de selecció, així com el lloc, la data i hora on hauran de presentar-se per a la fase 6, ja que per a l'accés a la fase 6 s'estableix un numerus clausus. Així, el nombre màxim d'aspirants a la fase 6, en el seu cas, correspondrà al resultat de sumar un màxim de 10 candidatures al nombre de places de cada convocatòria per categoria professional, i seran aspirants les persones millors puntuades. No obstant això, aquest nombre de candidats podrà ser modificable en funció de les particularitats de cada convocatòria.

Finalitzada la fase 6 es publicarà la prelocació dels candidats tot i respectant l'aplicació de la Llei Orgànica de Protecció de dades. (publicació de DNI sense noms ni altres dades personals) Aquests o qualsevol altre candidat eliminat en una fase prèvia, disposaran de 5 dies hàbils, comptats a partir del dia següent a la data de publicació de l'esmentada llista, per presentar les esmenes, al·legacions i/o reclamacions que desitgin.

Transcorregut aquest termini, es publicarà la prelocació definitiva de les persones aspirants i la proposta de contractació que el Tribunal Avaluador formularà, a la vista de les puntuacions finals obtingudes pels/per les candidats/es, davant la Gerència del CSAPG

Totes les publicacions es faran a la intranet i al web corporatiu.

L'aspirant haurà de superar un examen mèdic com a condició prèvia a la formalització del contracte. En el cas que el resultat sigui no adequat/no apte per al normal exercici de les seves funcions, no es podrà adjudicar cap lloc de treball al/a la candidat/a.

En el moment de comunicar a l'aspirant que ha estat seleccionat/da, se li informará del reconeixement mèdic, de la data de la signatura del contracte i de la data incorporació i, mentre que aquesta no es porti a terme, no tindrà cap dret a les retribucions corresponents al lloc de treball objecte del concurs de mèrits.

De forma prèvia haurà d'aportar la documentació dels requisits d'accés que no hagués aportat prèviament així com la documentació original que se li demanés. La no presentació de la documentació, transcorreguts 10 dies hàbils de la data fixada per la incorporació, suposará el decaïment del dret a ocupar la plaça que, en el seu cas, podrà ser ocupada pel següent candidat/a classificat/da o bé novament convocada.

Aquest termini de deu dies serà ampliable fins al mínim legal de preavís per al supòsit que el/la professional treballés a una altra entitat o empresa i sempre tenint en consideració la data en la qual li ha estat notificat el resultat definitiu de la convocatòria en la que hagi resultat escollit.

9.6 .- TRIBUNAL AVALUADOR:

El Tribunal AVALUADOR estarà format, com a mínim , per

- .- Director de l'àrea/ Direcció a la que pertany la convocatòria.
- .- Un adjunt de l'àrea/ Direcció a la que pertany la convocatòria.
- .- El Director de Recursos Humans CSAPG que actuarà com a President

En funció de la vacant podran afegir-se al Tribunal Avaluador altres professionals amb contractació indefinida al CSAPG i de la mateixa categoria professional / Grup de la vacant convocada.

Podran participar també amb veu però sense vot.

.- Responsable de selecció i desenvolupament RRHH del CSAPG que actuarà com a secretari/a

.- El President/a del Comitè d empresa de cada centre de treball/ Delegat de Personal o persona que delegui , preferentment de la mateixa categoria professional /Grup de la vacant convocada.

- La persona que ostenti el càrrec de President/a del Tribunal Avaluador serà l'encarregada de vetllar per la correcció de tot el procés de selecció.

- La persona que ostenti el càrrec de secretari/a serà l'encarregada d'estendre acta de quantes reunions celebri el Tribunal.

. -Els membres del Tribunal hauran d'adequar les seves actuacions a allò exigit per la normativa aplicable al CSAPG , a l'especificat en aquest procediment, així com a l' establert a les bases reguladores de cada procés de selecció.

-Serà un òrgan col·legiat i com a tal, els seus components hauran d'ajustar-se als principis d'imparcialitat, transparència, professionalitat, idoneïtat i confidencialitat.

-Tots els membres del Tribunal Avaluador tindran veu i vot excepte el tècnic de RRHH i el/la President/a Comitè d' Empresa o Delega/da de Personal que tindran veu però sense vot.

-Les decisions s'adoptaran per majoria del seus membre , que hagin assistit a la sessió. En cas d'empat, la presidència tindrà vot de qualitat. –

La titulació acadèmica, que no la disciplina, de més de la meitat dels seus membres haurà de ser d'un nivell igual, equivalent o superior a requerida en la convocatòria.

-El Tribunal ad hoc tindrà la potestat per resoldre tots els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació de les bases de cada convocatòria, així com la forma d'actuació en els casos no previstos en les mateixes.

-Amb l'objectiu de garantir al màxim la transparència i imparcialitat dels processos selectius, podrà participar com a observador/a en qualsevol de les seves fases un membre del Comitè d'Empresa / Delegat de personal de la mateixa categoria professional/Grup de la vacant convocada. La seva assistència, en cas de produir-se, quedarà registrada nominalment en l'acta corresponent.

-Totes les persones que assisteixin a les reunions del Tribunal amb independència de amb quina condició ho facin, estaran obligades a respectar en tot moment la confidencialitat sobre totes les qüestions relacionades amb l'avaluació dels/de les aspirants, així com amb la resta d'assumptes referents al desenvolupament del procés selectiu.

En cas d'incompliment d'aquesta norma per part d'alguna d'aquestes persones, la presidència del Tribunal podrà proposar al Gerent i en funció de la gravetat del mateix, la seva exclusió del procés en curs, la seva inhabilitació temporal per tornar a participar en futurs processos de selecció o qualsevol altra mesura disciplinària que pertorqui.

. -Ser membres de Tribunal no donarà dret a cap dieta ni cap tipus d'indemnització o retribució excepte en el cas que estigui legalment contemplat.

-La funció del Tribunal finalitzarà amb la proposta de contractació i una vegada resoltes, en el seu cas, les impugnacions que hagin estat presentades en el procés.

-Tots els membres i assistents estaran obligats a signar les actes de les sessions a les quals hagin assistit.

9.7 .- PROCÉS VALORACIÓ.

El procés de valoració dels candidats seguirà la següent estructura:

FACTOR	PUNTS
1.- Experiència professional - Experiència a la categoria Professional	
2.- Formació - Formació continuada - Docència - .- Recerca	
3- Valoració professional/Entrevista curricular	
TOTAL	100

9.7.1.- Experiència professional.

Es valorarà l'experiència professional hospitalària acreditada a la categoria professional de la vacant convocada , que serà acreditada mitjançant informe de vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguridad Social

Per accedir a una vacant pel sistema de promoció pública podrà ser necessari, com a requisit previ, acreditar un temps mínim d'experiència professional en activitat assistencial dins de l'àmbit de hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.

El temps d'experiència professional a la categoria professional de la convocatòria a valorar es puntuarà a raó de la següent taula.

.- 0.25 punts per mes efectivament treballat dins de l'àmbit de hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.

.- 0.50 punts per mes efectivament treballat si aquesta experiència professional s'ha realitzat dins del CSAPG i a la categoria professional de la convocatòria.

.-0.10 punts per mes treballats si la experiència professional s'acredita fora de l'àmbit d'hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.

8.7.2.- Formació

Es valoraran els mèrits acadèmics, i les activitats, realitzades després de l'obtenció de l'especialitat, de Recerca, Docència i Formació contínua.

El còmput d'aquest apartat es farà d'acord amb el següent sistema de puntuacions:

A) Cursos de formació continuada i perfeccionament, autoritzats i/o organitzats per l'organisme competent central, el corresponent de les comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, entitats gestores d'Institucions Sanitàries, organismes autònoms docents dependents del Departament de Salut, o qualsevol administració pública o òrgans oficials acreditadors de formació continua dels professionals sanitaris de les comunitats autònomes o de l'Estat.

També es valoraran els cursos d'administració i gestió adreçats a aquests professionals, i d'altres cursos organitzats per col·legis i/o associacions professionals i organitzacions sindicals, sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats per algun dels organismes esmentats en el paràgrafs anterior.

Els cursos organitzats per la pròpia empresa també tindran aquesta consideració.

Es valoraran tant els cursos presencials com els cursos realitzats a distància/ on-line.

En cas que no s'especifiqui el nombre d'hores ni crèdits atorgats a una activitat, es computaran com a 3 hores.

Els crèdits ECTS computaran com a 10 hores lectives per crèdit.

- **A.1 Cursos Presencials:**
- **A.2 Cursos On-line:**

Els cursos on-line o a distància sense presència física només es valoraran si hi ha certificat d'aprofitament. Quan s'acrediti aquest certificat, es valoraran les hores estimades del curs.

B) Màsters, postgraus i especialitat organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris, i altres entitats amb conveni amb la Universitat.

- Per cada diploma de postgrau:
- Per cada títol de màster:

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 150 hores (diploma de postgrau) i de 300 hores (màster).

- Per cada especialitat d'infermeria no obligatòria per a l'exercici de la categoria professional:

C) Investigació, recerca i docència:

- **C.1 Activitat científica:** formar part de comitè científic, formar part d'un comitè de bioètica, formar part d'un comitè organitzador, formar part d'un grup de treball d'una societat científica, publicació d'articles, comunicacions orals i pòsters acceptats en congressos i jornades (nacionals i internacionals).

C.2 Docència: tindran aquesta consideració, les activitats de caràcter docent en:

- Cursos sanitaris de pregrau i postgrau autoritzats i/o organitzats per universitats o escoles universitàries d'infermeria, centres de formació professional (branca sanitària) i/o organismes oficials.

- Pràctiques de pregrau i postgrau de formació de Llicenciats / diplomats - Grau en els centres assistencials. La certificació ha de ser efectuada per la Universitat o escola universitària d'infermeria corresponent. En torns o unitats en les quals no hi hagi oportunitat de realitzar docència amb estudiants, es valorarà la dedicació a acollir i formar a les noves incorporacions. El candidat haurà de descriure a qui ha fet l'adaptació i la Direcció d'Infermeria en farà la comprovació.
- Cursos sanitaris de formació continuada autoritzats i/o organitzats per organismes oficials, així com associacions i col·legis professionals i organitzacions sindicals, o el propi CSAPG sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats pels organismes relacionats a la lletra A. de l'apartat de formació.

9. 7.3.- Valoració perfil professional/ entrevista curricular.

.- Es realitzarà una entrevista de competències que guardarà connexió directa amb els mèrits i capacitats que es volen avaluar, els quals tindran relació amb les característiques específiques del lloc de treball i amb el perfil de professionals que cerca la institució. El resultat d'aquesta prova es recolliran en un informe que serà lliurat al Tribunal.

En aquesta fase el Tribunal avaluarà els/les aspirants finalistes mitjançant la realització d'entrevistes personals, podent els membres del Tribunal Avaluador realitzar qualsevol pregunta que considerin necessària amb l'objectiu d'aconseguir, fonamentalment:

- Aprofundir sobre diferents aspectes del *currículum vitae* de cada aspirant.

- Aprofundir en la trajectòria acadèmica i professional, per comprovar detalladament si l'experiència i els mèrits acadèmics, de formació contínua, docència i recerca que aporta cada aspirant és la necessària i suficient per exercir amb l'eficàcia requerida les funcions del lloc ofert.
- Avaluar les fortaleeses i febleses dels/de les aspirants en relació amb les funcions i responsabilitats del lloc objecte de la convocatòria.
- Contrastar si els/les aspirants posseeixen les competències tècniques i professionals necessàries per exercir satisfactòriament les funcions del lloc objecte de la convocatòria.
- Detectar possibles manques en relació a requisits desitjables especificats al es bases de la convocatòria.
- Conèixer, de manera motivada, els principals assoliments professionals aconseguits pel/per la candidat/a al llarg de la seva trajectòria professional.
- I, en general, qualsevol informació que el Tribunal consideri necessària per a la correcta valoració curricular dels/de les aspirants.

.- Addicionalment es podrà sol·licitar als aspirants la realització d'un projecte relacionat amb la seva àrea d'activitat

La persona candidata, que en aquesta valoració de perfil professional obtingui una puntuació inferior al 25% dels punts del valor total de la fase, restarà exclòs/a del procés en no haver arribat al nivell mínim exigible a l'esmentada fase.

10.- PROCEDIMENTS DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL

Les funcions directives d'alta direcció al sí del CSAPG, segons els seus estatuts, són exercides unipersonalment per qui ostenta la Gerència , únic òrgan estatutari que té la condició d'alt càrrec. No obstant això, la Gerència delega en un equip l'exercici de la funció directiva en el marc dels àmbits competencials, per qüestions operatives.

Aquest equip es visualitza gràficament en l'organigrama que defineix les línies jeràrquiques i staff del qual es dota la Gerència com a eina de gestió dels programes d'actuació, orientat a la consecució i acompliment dels objectius consorcials definits en els Estatuts i en els programes que en cada moment aprovi el Consell Rector

Dins de l'organigrama, hi ha un sector de professionals que, donades les característiques dels seus llocs de treball, han de reunir una especial relació de confiança respecte a la Gerència i, per tant, per les responsabilitats que ostenten, precisen d'un tractament diferencial, tant en l'accés al lloc de treball, com en la regulació específica de la seva activitat.

El perfil del directiu haurà d'incorporar, a més dels coneixements i experiència que, en general, capaciten tècnicament per ocupar una plaça, aspectes d'identificació amb la Missió del Consorci i capacitat de fer-la transcendir a través de la funció directiva. Aquestes qualitats són les que donen continguts al concepte de càrrec de l'equip directiu.

Ateses aquestes condicions, la forma d'accés als llocs de treball dels esmentats càrrecs de l'equip directiu, la seva formació continuada i l'avaluació periòdica, són uns dels mecanismes més importants pel desenvolupament del Consorci.

Aquest fet obliga a plantejar-se mecanismes de selecció, formació i avaluació en sintonia amb les necessitats d'una empresa pública moderna de serveis sanitaris i socio-sanitaris.

10.1 GERÈNCIA

L'únic càrrec directiu d'alta responsabilitat del Consorci d'acord amb els seus estatuts és la Gerència que serà nomenat pel Consell Rector en la forma i tindrà les funcions que li atorga el text estatutari.

La relació contractual del Gerent es regularà pel Real Decret 1382/85 d'1 d'agost de personal d'alta direcció (o norma que en cada moment reguli aquesta relació laboral especial) i les seves funcions venen definides en l'Acord GOV/26/2019 d'11 de febrer de 2019 .

La Gerència del Consorci exerceix la màxima direcció de les entitats en les qual el consorci és soci únic o exerceix un control anàleg al del seus propis mitjans per tenir majoria al seu òrgan de govern.

El càrrec de Gerent és dins del Consorci l'únic que es troba dins de la definició de directiu públic inclosa en la Disposició Addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014 de mesures fiscals i financeres.

10.2 .- PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ

La Gerència podrà dotar-se d'un equip de professionals que exerceixen funcions directives i que seran responsables davant de la Direcció General de proposar i executar, si escau, les estratègies pròpies en el seu àmbit d'actuació.

Procés selecció noves vacants

Pels nous processos de selecció del primer nivell directiu no alta direcció es seguirà el següent procediment.

a) La Gerència prepararà l'expedient i la proposta de contractació que podrà ser de provisió interna o de provisió oberta interna i/o externa. Aquest caràcter es trobarà contemplat a les bases que haurà elaborat el Dpt de Gestió de Persones CSAPG i s'incorporarà a l'expedient.

- b) Les bases reguladores de cada convocatòria es redactaran pel Dpt de Gestió de Persones i el Tribunal serà constituït *ad hoc*. D'acord amb l'article 16.2 de la *Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones* es procurarà la composició paritària entre homes i dones en el tribunal *ad hoc*. A més, la formació en igualtat haurà de tendir a ser requisit imprescindible de la majoria de membres interns dels Tribunals.
- c) Les bases reguladores hauran d'incloure per les places directives que si el professional que opta és professional intern, quan es deixi d'exercir la funció, tornarà a la categoria professional d'origen amb la retribució que pertorqués, sense perjudici de la consolidació dels complements personals d'antiguitat i carrera professionals..
- c) Les bases reguladores establiran el conveni col·lectiu aplicable i la retribució, així com els complements funcionals i de responsabilitat inherents a les funcions directives.

PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

En els processos selectius dels càrrecs directius, el Tribunal proposarà a la Gerència una terna d'entre 2 i 3 finalistes amb tots els resultats de les proves efectuades. Serà la Gerència qui podrà efectuar les proves complementàries de caràcter actitudinal que consideri i adoptarà la decisió final respecte a la proposta. Aquestes proves podran incloure la repetició, en la seva presència, tant d'alguna presentació ja efectuada davant el Tribunal *ad hoc* com del desenvolupament d'un projecte

APROVACIÓ, SI ESCAU, DEL CANDIDAT PROPOSAT

El Consell Rector rebrà la proposta d'idoneïtat del candidat per part de la Gerència a través del president, i podrà aprovar l'esmentat nomenament, que constarà en acta.

Si el candidat nomenat procedeix de la plantilla del CSAPG, s'establirà un període de prova de la funció directiva que en cap cas serà superior a 4 mesos.

Si el candidat nomenat és extern, s'establirà el període de prova de la seva relació laboral segons el conveni laboral vigent o, en el seu defecte, de l'Estatut dels Treballadors.

RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

- a) Les persones que ocupin càrrecs de Direcció de gestió general tindran dedicació laboral exclusiva al consorci, amb l'obligació de no desenvolupar cap tasca ni per compte pròpia ni aliena de les que comportin afiliació a alguns dels Règims de la Seguretat Social.

- b) Les persones que ocupin càrrecs de Direcció de gestió assistencial només podran exercir una altra activitat si de forma prèvia han obtingut informe favorable del consorci i, en el seu cas, la preceptiva autorització de compatibilitat emesa pel Departament de Salut.

- c) No es considerarà vulneració de l'exclusivitat el desenvolupament d'activitats professionals alienes a l'objecte social del consorci i les seves entitats, ni les docents ni les artístiques en qualsevol manifestació, previ informe favorable del consorci i, en el seu cas, de ser necessària, la preceptiva autorització de compatibilitat emesa pel Departament de Salut.

- d) Tampoc es considerarà vulneració de l'exclusivitat la gestió del patrimoni familiar fins a tercer grau directe o segon per afinitat, excepte que sigui activitat mercantil que requereixi alta en IAE, cas en el qual, tot i que sigui possible, es requerirà autorització prèvia de compatibilitat emesa pel Departament de Salut.

10.3 .-PROMOCIÓ INTERNA A CÀRRECS DE RESPONSABILITAT O DE FUNCIONS D'ESPECIAL COMPLEXITAT

1.- Tots els càrrecs directius poden procurar el nomenament per a la gestió interna del seu propi àmbit de competència i funcions dels càrrecs intermedis que considerin (caps d'unitat/servei supervisors/res, entre d'altres.)

2.- Quedaran excloses de convocatòria per promoció interna amb barem aquelles vacants que afectin a llocs de treball que per tractar-se de funcions de especial responsabilitat o d'especial complexitat , seran adjudicades per la Direcció del CSAPG, prèvia publicació interna entre el personal amb contractació indefinida / fixa del CSAPG.

L'accés a un lloc d'especial responsabilitat o complexitat no comportarà la consolidació de categoria, jornada, horari o torn. En el supòsit que un professional deixi d'ocupar aquest lloc de confiança, tornarà a la seva vacant i en les mateixes condicions que tenia, deixant de percebre, en el seu cas, els complements retributius funcionals vinculats al lloc de treball.

No obstant això, el professional que ocupi algun dels llocs de treball abans esmentats, podrà presentar-se a les vacants que puguin sortir sense necessitat de ocupar-la efectivament durant el temps que ocupi el lloc de confiança.

Es consideren càrrecs de responsabilitat els següents:

Direcció	Directius Administratiu/va / secretàries Gerència i/o Direcció Responsable comunicació. Responsable àrea contractació / jurídica Secretaria Tècnica
D. Econòmico-financera	Cap de Serveis Generals Cap de Compres Cap de Facturació privats/públics Cap Comptabilitat Coordinador/a Manteniment Cap Cafeteria



	Coordinador/a Cuina Cap Neteja
RRHH	Cap Administració personal Cap Desenvolupament RRHH Cap Servei Prevenció
Admissions / Qualitat	Cap Admissions Tècnic Qualitat
Sistemes Informació	Cap informàtic
Infermeria	Adjunt/a Direcció Infermeria Supervisors/es/ coordinador / Gestors/es Clínics
Mèdica	Cap de Servei Cap d'Àrea Cap de Departament Cap Servei Farmàcia Cap Radiologia Coordinadors/es
Direcció Docència + I+D	Cap Unitat Investigació Secretaria Tècnica Coordinador/a Docència
STAFF	Secretaria/admva Direcció General Secretaria/admva Direccions Funcionals