



## **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 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 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 previsible, 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 fregir-se pels criteris d'objectivitat, honestat, 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'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 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 de tots els seus centres i serveis sense excepció. Les seves previsions afectaran a la cobertura de llocs de treball mitjançant nomenament de personal estatutari temporal de durada superior a 1 mes de durada de manera continuada. Així mateix, també serà d'aplicació als nomenaments per substitució transitòria dels titulars i per a l'execució de programes de caràcter temporal quan sigui previsible una durada superior a 1 mes.

Pel que fa a la resta de nomenaments temporals, ateses les necessitats de cobertura urgent i la curta durada dels mateixos, es considera com a únic requisit indispensable estar inscrit a la borsa de treball, si bé, òbviament, caldrà atendre's als principis establerts a l'article 33 de l'Estatut Marc i 10.2 de l'EBEP.

### 4. Vigència

El Pacte entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i serà vigent fins el 31 de desembre de 2014. A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia expressa en els termes establerts en l'article 38.11 de l'EBEP, dins el termini de tres mesos abans de la finalització del seu període de vigència.

### 5. Comissió Paritària de Seguiment

El dia 7 de setembre de 2010 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, per la qual cosa, haurà de disposar de la informació necessària.
- 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. Així mateix, tenint en compte que la Comissió podrà preveure que els conflictes d'aplicació d'aquest Pacte es puguin dirimir en les direccions de personal de les Gerències Territorials, en el termini d'un mes des de la seva constitució, la Comissió de Seguiment designarà tècnics en matèria de selecció, prèviament proposats per cadascun dels sindicats signants, d'acord amb els criteris i regles de funcionament i de retiment de comptes que es determinin en la mateixa Comissió, per cadascun dels àmbits territorials que es determinin (atenció primària, atenció especialitzada o gerències territorials). Aquest 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 prelatió 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 i de la suspensió temporal de la puntuació, d'exclusió i suspensió de la borsa en els termes expressats als apartats 11, 12 i 13 d'aquest Pacte.
- 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 còmputos de mèrits d'accés a la borsa,
- 6) Definir els criteris generals per a la determinació de llocs de treball amb perfil professional tenint en compte els principis expressats a l'article 56.3 de l'EBEP,
- 7) 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,
- 8) Modular els criteris per a l'aplicació de la transitorietat, en els termes i terminis definits a l'apartat 17, de les persones inscrites a la borsa de treball regulada per l'anterior Pacte de Selecció Temporal de 19 de maig de 2008.

Els acords de la Comissió de Seguiment seran comunicats, pels òrgans competents de l'ICS, a les unitats territorials, per a la seva aplicació efectiva.



### 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.

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 millor candidat per a cada 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 de les bases que les regeixen, 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.
- 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.
- Desenvolupar un sistema d'informació àgil, transparent i adequat a les necessitats de l'organització que doni suport als processos.
- Garantir que la selecció es faci atenent a la puntuació de la borsa de treball en els termes previstos en aquest Pacte.



## 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, com a mínim, la gerència o gerències territorials on s'inscriu, i l'hospital i/o SAP en els quals manifesta la seva disponibilitat. La inscripció es podrà desactivar (donar-se de baixa) en qualsevol moment, si bé, en aquest supòsit, no es podrà tornar a activar fins que hagin transcorregut dos mesos des de la data de baixa.

Un cop feta la inscripció telemàtica, la persona candidata haurà d'aportar la documentació acreditativa de la titulació, mèrits i demés requisits per tal que aquesta sigui verificada abans de ser nomenada, d'acord amb els següents criteris d'actuació:

- La validació haurà de fer-se seguint l'ordre de puntuació de la borsa de treball,
- La puntuació no serà obviada pel fet d'estar pendent la validació dels mèrits aportats,
- Cap persona candidata pot ser nomenada sense que disposi dels mèrits baremats degudament validats,
- En cas que no s'aporti la documentació acreditativa dels requisits d'accés, la candidatura es donarà de baixa de la borsa.

Exclusivament en el supòsit de les persones que hagin participat en un procés selectiu de concurs oposició i que no estiguin inscrites a la borsa, se les inscriurà de forma automàtica, quan així ho indiquin a la sol·licitud de participació. El manteniment, actualització dels mèrits i l'àmbit de disponibilitat l'haurà d'especificar cada candidat telemàticament

## 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:

1. La valoració dels mèrits de les persones aspirants d'acord amb els barems utilitzats per a cada categoria en les corresponents convocatòries de selecció definitiva. Aquests barems seran els utilitzats en la darrera convocatòria de la categoria i àmbit territorial, o, excepcionalment, en la darrera convocatòria d'una categoria anàloga del mateix grup professional si haguessin

transcorregut més de cinc anys sense que s'hagués fet cap convocatòria a l'entrada en vigor del Pacte.

2. La nota de suficiència obtinguda finalment a la fase d'oposició per la participació en un procés selectiu de concurs oposició, quan aquesta nota tingui la consideració de definitiva. La puntuació resultant serà proporcional a la nota obtinguda. En el cas que el procés d'oposició consti de més d'un exercici i no es superi la totalitat de la fase d'oposició, la suficiència en la superació del primer exercici suposarà l'obtenció del 25% de la puntuació d'aquest apartat. La renovació de la puntuació corresponent a aquest apartat s'efectuarà sempre que hi hagi un nou procés selectiu que abasti la mateixa categoria i àmbit territorial.

3. Els informes d'avaluació de l'acompliment que periòdicament es faran obligatòriament 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 tres anys treballats.

Transitòriament, mentre no es disposi de puntuació en el segon apartat per manca de processos selectius d'aquella categoria i àmbit territorial d'ençà del 19 de maig de 2008, es multiplicarà la puntuació resultant del primer apartat per 1,25.

Els candidats que no tinguin avaluació de l'acompliment, se'ls multiplicarà per 1,25 la puntuació resultant de la suma dels apartats 1 i 2.

El pes dels apartats anteriors resta configurat com segueix: 1r apartat 40%, segon apartat 40% i tercer apartat 20%.

La valoració de la puntuació corresponent a aquests tres apartats (baremació) es farà cada 3 mesos com a mínim. 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.

### **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'Estatut Marc, 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) 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.
- c) Als candidats que optin a la borsa de treball per la via de la promoció interna se'ls valoraran els mèrits en la categoria de la que disposin de plaça fixa. Aquesta puntuació serà substituïda en el moment en el que la puntuació dels mèrits en la nova categoria siguin superiors.

Finalment, a aquests candidats, també els seran d'aplicació les ponderacions establertes a l'apartat 8è d'aquest Pacte.

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, com a mínim, es mantingui el percentatge de persones que ocupen llocs de treball en promoció interna temporal existent, per cadascun dels grups professionals, en el moment de la signatura d'aquest Pacte, que seran lliurades a la primera reunió de la comissió de seguiment.

## 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. En aquest sentit, el qüestionari haurà de seguir el model emprat en l'avaluació de carrera professional, amb les adaptacions necessàries ateses les especificitats de la temporalitat dels nomenaments.

Tots els períodes d'ocupació dels treballadors temporals de l'ICS poden ser avaluats. Tanmateix, s'avaluaran de forma obligatòria els períodes de treball corresponents a nomenaments superiors als 3 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 treballats en un any natural, independentment de la durada dels nomenaments. Als efectes de la seva puntuació a la borsa, aquesta no s'incorporarà a la puntuació de la persona aspirant fins que el període d'avaluació acumulat sigui igual o superior a la durada del període de prova de la seva categoria.



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, podrà sol·licitar a la direcció de personal corresponent, una avaluació de contrast. Aquesta avaluació la realitzarà una tercera persona designada per la direcció de personal de la Gerència 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 deu dies hàbils.

L'afectació d'aquests informes d'avaluació 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. 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.

### 10.1.2. Disconformitat amb el resultat de l'avaluació

La persona candidata podrà manifestar la seva disconformitat amb l'avaluació de forma raonada, en els termes que s'acordin en la Comissió de Seguiment. En aquest cas, la persona avaluadora podrà ratificar o rectificar la seva avaluació. El termini que es fixa per aquestes dues actuacions restarà fixat pel període que transcorri entre dues baremacions i, en tot cas, en un termini màxim de 15 dies hàbils. En tot cas, es notificarà a les persones interessades cada una de les avaluacions fetes a través del sistema d'avisos de l'aplicació informàtica que gestiona la borsa de treball.

## 10.2 Personal avaluador

Les persones avaluadores atendran en el desenvolupament de les seves tasques i funcions els criteris establerts en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, 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 desconegui, per manca de supervisió o per manca de coneixement del professional i, per tant dels 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.
  - 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-li 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 Personal de la Gerència 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.

Pel principi de retiment de comptes, cal recordar que l'actuació dels avaluadors està sotmesa als principis ètics i de conducta establerts a la normativa vigent (articles 53 i 54 de l'EBEP) i que pot comportar l'assumpció de responsabilitat en matèria disciplinària quan s'apreciïn circumstàncies que així ho aconsellin.

## 11. Suspensió temporal de la borsa de treball

Es consideren causes de suspensió temporal de participació a la borsa, 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 un nomenament de funcionari interí en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat.

- Estar en situació d'excedència voluntària per cura de fill o en la que pertoqui derivada de violència de gènere, sempre i quan aquesta causa haig estat acreditada per la persona treballadora amb caràcter previ a que es produeixi l'oferta de treball.

## 12. Suspensió temporal de la puntuació de la borsa de treball

Les següents causes comportaran la suspensió de la puntuació de borsa de treball:

- No superar el període de prova establert al nomenament.
- Haver estat sancionat per la resolució d'un expedient disciplinari.
- Haver rebutjat 3 ofertes de treball de forma injustificada, sempre que hi hagi constància de la seva comunicació i sigui quin sigui el mitjà pel qual s'ha notificat l'oferta de treball (telefònic, telemàtic, etc.) llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa. Es considerarà injustificada quan l'oferta correspongui a l'àmbit de la SAP o de l'hospital en que s'hagi manifestat la preferència per treballar-hi en la sol·licitud d'inscripció, i s'hagi produït amb una antelació mínima de 72 hores al inici del nomenament.

També té 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 de la borsa o per acceptació d'un altre nomenament a l'ICS.
- La no incorporació efectiva 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 Comissió de Seguiment determinarà l'abast i la durada d'aquesta mesura.

## 13. Causes d'exclusió de la borsa

Seràn causes d'exclusió de la borsa de treball les següents:

- 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.

#### 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 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 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 i d'acord amb els principis rectors recollits a l'article 55 de l'EBEP:

- 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 30% de la puntuació prevista a l'apartat 8.

## 16. Informació als òrgans de representació

Mensualment es donarà compte a la Junta de Personal de tots els nomenaments temporals 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.

## 17. Transitorietat

En el termini màxim de tres mesos, comptadors a partir de l'endemà de la signatura d'aquest Pacte, l'empresa haurà d'adaptar l'aplicació informàtica a les disposicions d'aquest pacte.

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, de 19 de maig de 2008, i l'establert en aquest Pacte, especialment en tot allò que afecta als perfils professionals i a les notes d'oposició provinents de convocatòries de selecció definitiva efectuades des d'aquella data (que s'incorporaran en la primera baremació que es realitzi). Pel que fa a les puntuacions resultants de les avaluacions de l'acompliment, cal tenir en compte que aquestes seran substituïdes per la puntuació que s'obtingui en la primera avaluació de l'acompliment que es faci d'acord amb les previsions d'aquest Pacte.

Transitòriament i mentre per una mateixa categoria professional es realitzin convocatòries de selecció definitiva diferenciades entre atenció primària i atenció especialitzada, la nota de suficiència a la que es refereix el 2n apartat del punt 8è d'aquest Pacte, computarà en el barem de borsa de treball per aquella categoria professional de l'àmbit territorial objecte de la convocatòria (atenció primària o atenció especialitzada).

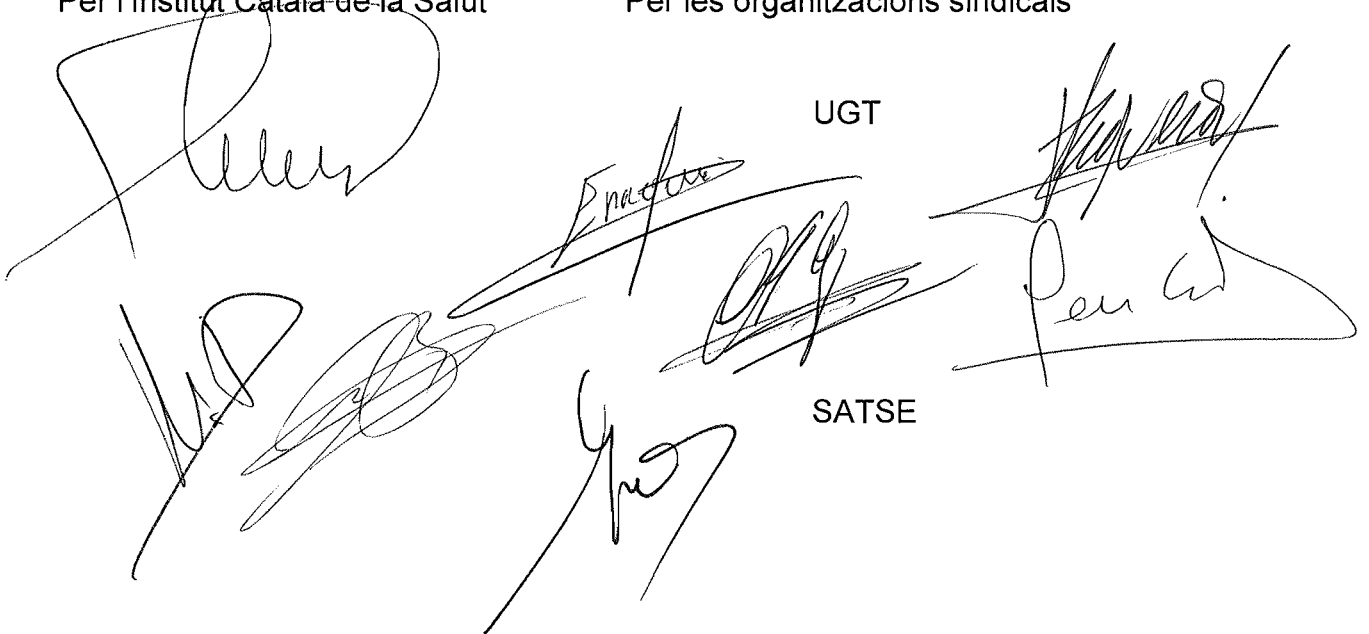
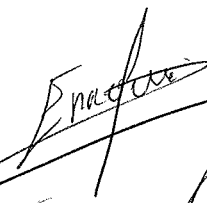

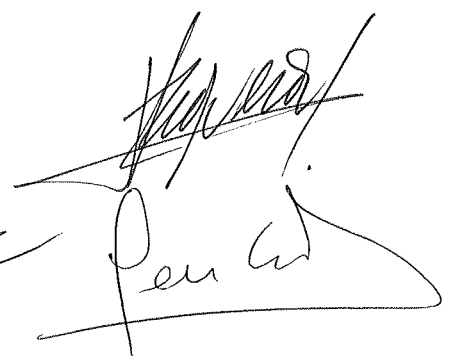
## 18. Derogatòria

L'aplicació d'aquest Pacte, en aplicació del que s'estableix a l'article 38.13 de l'EBEP, deixa sense efectes el 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) de 19 de maig de 2008 i així com qualsevol altre pacte que reguli matèries establertes en aquest.

Barcelona, 29 de juliol de 2010

Per l'Institut Català de la Salut

Per les organitzacions sindicals

UGT

SATSE