

Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS

2463

Resolución de la gerente territorial del Hospital de Manacor de 28 de marzo de 2022 por la que se convoca un procedimiento especial de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares de la categoría facultativo especialista de área de nefrología correspondiente a la gerencia del Hospital de Manacor del Servicio de Salud de las Islas Baleares (HMAN-12/22)

Antecedentes

1. El artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, regula las causas para efectuar nombramientos de personal estatutario temporal.
2. El artículo 33.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud dispone que la selección de personal estatutario temporal se tiene que efectuar por medio de los procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, los cuales se tienen que basar en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se tienen que establecer habiéndolos negociado previamente en las mesas correspondientes.
3. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016 (BOIB núm. 149, de 26 de noviembre de 2016) ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 por el que se aprueba el Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad. Este Acuerdo fue modificado por medio del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de junio de 2018 (BOIB núm. 71, de 9 de junio de 2018).

El Acuerdo mencionado regula procedimientos especiales de selección. En particular, el artículo 26 regula un procedimiento especial de selección de facultativos especialistas de área, cuando lo requieran el empleo y la especificidad del puesto. Con este efecto, como requisito previo al inicio del procedimiento selectivo, hay que adjuntar el informe justificativo oportuno en que se enumeran las características especiales del puesto que se tenga que cubrir y que motivan la aplicación del procedimiento especial de selección.

El 25 de marzo de 2022, el director médico del Hospital de Manacor ha emitido el informe justificativo mencionado.

4. El/La titular de la gerencia territorial tiene que dictar una resolución que apruebe la convocatoria de este procedimiento especial, en la que se identifiquen las plazas que hay que cubrir, la apertura del plazo de diez días hábiles para presentar solicitudes, la composición de la Comisión de Selección y la información sobre los méritos que se tienen que acreditar para valorarlos, así como información relativa a la prueba teórico-práctica. A efectos de publicidad, se tienen que publicar la convocatoria y las bases íntegras en Boletín Oficial de las Islas Baleares (<<http://boib.caib.es>>) y en el portal web del Servicio de Salud (<<http://ibsalut.es>>).
5. En virtud del punto 1 de la Resolución de la consejera de Salud de 3 de noviembre de 2020, por la que se delegan diferentes competencias en materia de personal estatutario en los órganos del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB núm. 191, de 7 de noviembre de 2020), los titulares de las gerencias territoriales de los centros y establecimientos del Servicio de Salud de las Islas Baleares son competentes para convocar y resolver los procedimientos de selección de personal estatutario temporal, establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas y nombrar los miembros de los órganos de selección y el resto de facultades que, en relación con las anteriores, correspondan al titular de la consejería de Salud y Consumo según la legislación vigente.
6. A esta convocatoria le es aplicable la exención de conocimientos de catalán prevista en el punto 3 de la disposición transitoria segunda de la Ley 4/2016, de 6 de abril, de medidas de capacitación lingüística para la recuperación del uso del catalán en el ámbito de la función pública, en conformidad con lo que aquella dispone y en el Informe justificativo de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicio de Salud de las Islas Baleares de 1 de diciembre de 2021, cuya vigencia ha sido prorrogada en virtud del Informe de 25 de febrero de 2022.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Aprobar la convocatoria de un procedimiento especial de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares para cubrir 1 plaza de la categoría facultativo especialista de área de nefrología correspondiente a la gerencia del Hospital de Manacor del Servicio de Salud de las Islas Baleares.
2. Eximir el cumplimiento de los requisitos de conocimientos de catalán, en aplicación de lo que prevé el punto 3 de la disposición transitoria segunda de la Ley 4/2016, de 6 de abril, de medidas de capacitación lingüística para la recuperación del uso del catalán en el ámbito de la función pública.
3. Aprobar las bases que rigen esta convocatoria, que se adjuntan como anexo 1 de esta resolución.
4. Aprobar el baremo de méritos aplicable a la fase de concurso, que se adjunta como anexo 2 de esta resolución.
5. Aprobar el modelo de prueba teórico-práctica que se tiene que presentar, que se adjunta como anexo 4 de esta resolución.
6. Aprobar el modelo de acta de entrevista para la exposición y defensa de la prueba teórico-práctica, que se adjunta como anexo 5 de esta resolución.
7. Designar a los miembros de la Comisión de Selección, que figuran en el anexo 3 de esta resolución.
8. Ordenar que se publique esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el web del Servicio de Salud.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución —que agota la vía administrativa— se puede interponer un recurso de reposición ante el órgano que la dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la fecha de publicación de esta resolución, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en relación con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso-administrativo ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la fecha de publicación de esta resolución, de acuerdo con los artículos 8.6 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquiera otro recurso que se considere oportuno interponer.

Manacor, 28 de marzo de 2022

La directora gerente

Catalina Vadell Nadal

Por delegación de la consejera de Salud y Consumo
(BOIB núm. 191, de 7/11/2020)

ANEXO 1

Bases de la convocatoria

1. Normas generales

1.1. El objeto de estas bases es regular la convocatoria de un procedimiento especial de selección de personal estatutario temporal para cubrir 1 plaza de la categoría de facultativo especialista de área de nefrología correspondiente a la gerencia del Hospital de Manacor del Servicio de Salud de las Islas Baleares. Las características especiales del puesto a cubrir son las siguientes:

- Facultativo Especialista en Nefrología, vía MIR.
- Formación específica en Hemodiálisis, Diálisis peritoneal y Nefrología clínica.
- Poseer el título de Máster, curso específico y título de experto, respectivamente.
- Experiencia en colocación y retirada de catéteres venosos centrales transitorios y permanentes



1.2. Sus funciones serán, además de las generales de su categoría, las siguientes:

- Seguimiento, valoración y tratamiento diario, de los pacientes en Hemodiálisis programada, turnos de mañana y tarde.
- Valoración y seguimiento ecográfico de las Fístulas Arterio-Venosas de los pacientes en Hemodiálisis.
- Colocación y retirada de accesos vasculares centrales temporales y definitivos, para tratamiento sustitutivo renal.
- Atención diaria a Interconsultas Clínicas, propuestas por las distintas especialidades hospitalarias, así como por el Servicio de Urgencias.
- Seguimiento, valoración y tratamiento de los pacientes ingresados en planta.
- Consulta Programada de Nefrología: ERC estadios I-III, ERC avanzada y tratamiento conservador, Enfermedades Glomerulares y trasplantados renales.
- Seguimiento, valoración y tratamiento diario, de los pacientes en diálisis peritoneal.

1.3 El procedimiento selectivo tiene que constar de una fase de concurso y de una prueba teórico-práctica, que serán valorados por la Comisión de Selección designada por la directora gerente del Hospital de Manacor en la resolución de esta convocatoria.

1.4 El proceso selectivo está regulado por estas bases en conformidad con el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 (ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016, publicado en el BOIB núm. 149, de 26 de noviembre de 2016, modificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de junio de 2018, publicado en el BOIB núm. 71, de 9 de junio de 2018), que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.

2. Requisitos de acceso

2.1. Para acceder a la convocatoria de esta categoría específica de personal estatutario temporal del Servicio de Salud hay que cumplir los requisitos siguientes:

- a) Tener la nacionalidad española o la de un sido miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, o tener el derecho a la libre circulación de trabajadores en conformidad con el Tratado de la Unión Europea u otros tratados ratificados por España, o bien tener reconocido este derecho por medio de una norma legal. Pueden participar igualmente —cualquier que sea la nacionalidad— los cónyuges de los ciudadanos españoles y de los otros estados miembros de la Unión Europea siempre que no estén separados de derecho, y también sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, tengan menos de 21 años o bien sean mayores y dependientes.
- b) Tener la titulación requerida para acceder a la categoría o estar condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, hay que acreditar que están homologadas por el ministerio competente por razón de la materia.
- c) Tener la capacidad funcional necesaria para cumplir las funciones que se deriven del nombramiento.
- d) Tener cumplidos 16 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa. Si se ha cumplido la edad de jubilación, el candidato será excluido de las listas.
- e) No haber sido separado por medio de un expediente disciplinario del servicio de cualquier de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni estar inhabilitado absolutamente o especialmente para puestos o cargos públicos por medio de una resolución judicial, para acceder al cuerpo o la escala de funcionario o para cumplir funciones similares a las que cumplan en el caso del personal laboral del que hubiera sido separado o inhabilitado. En el caso de ser ciudadano de otro estado, no estar inhabilitado o en una situación equivalente ni haber sido sometido a ninguna sanción disciplinaria o equivalente que le impida acceder a la ocupación pública en su estado y en los mismos términos.
- f) Presentar la solicitud en el modelo y en el plazo establecido en la convocatoria de la categoría a la que se opte.
- g) Satisfacer la tasa establecida por la normativa vigente. Sin embargo, las personas con alguna discapacidad igual o superior al 33 % no tienen que abonar la tasa.
- h) No incurrir en el momento del nombramiento en ninguna causa de incompatibilidad, según lo que prevé la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.
- i) No estar afectado por una resolución que implique ser excluido de la bolsa.

2.2. Los requisitos se tienen que cumplir en la fecha en que el aspirante presente la solicitud para participar en el proceso selectivo. La acreditación de los requisitos se efectuará en los términos que la convocatoria establece, y se tienen que mantener durante toda la vigencia del nombramiento.

3. Solicitudes

3.1. En este momento del proceso, las personas que cursan una solicitud de participación son denominadas aspirantes.



3.2. La solicitud y las instrucciones para rellenarla se pueden descargar en formato PDF desde la web www.ibsalut.es/professionals/recursos-humanos/treballa-amb-nosaltres/convocatories-especifics

Para pagar la tasa, se puede hacer telemáticamente en el web del Agencia Tributaria de las Islas Baleares (www.atib.es). Si se hace directamente en una entidad bancaria colaboradora, el código que se tiene que consignar en el modelo de documento tributario 046 es BOGN y en el resguardo tiene que figurar el sello de la entidad bancaria que justifique el abono.

3.3. La solicitud y sus anexos —habiendo pagado previamente la tasa correspondiente— se tienen que presentar en la Oficina en Materia de Registro y las oficinas auxiliares del Servicio de Salud de las Islas Baleares, o por cualquiera de las vías previstas por el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Junto con la solicitud, el aspirante tiene que presentar documentos originales o copias auténticas de la titulación, del justificante del pago de la tasa, así como de los documentos que acrediten los méritos que, si procede, tengan que ser objeto de valoración, según lo que establece el anexo 2.

No es necesario presentar los documentos que acrediten los servicios prestados como personal estatutario temporal del Servicio de Salud de los Islas Baleares.

3.4. Con objeto de agilizar y facilitar el procedimiento de selección, cuando la solicitud se haya presentado en registros ajenos al Servicio de Salud se recomienda a los aspirantes que informen a la unidad de selección enviando un correo electrónico a la dirección rrhh.hman@hmanacor.org, en el que tienen que constar el número y la fecha de registro de la solicitud, el resguardo del pago de la tasa y los anexos.

3.5. El aspirante es responsable de la veracidad de los datos, de los méritos manifestados y de la valoración de estos. Con los datos de las solicitudes se elaborarán las listas provisionales de aspirantes admitidos de la categoría convocada.

3.6. Las personas interesadas a participar en la convocatoria disponen de diez días hábiles para presentar la solicitud, contadores a partir del día siguiente de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

4. Procedimiento

4.1. Lista provisional de aspirantes admitidos en el procedimiento especial de selección

- a) Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes, se publicará en el web del Servicio de Salud la resolución de la directora gerente con la lista provisional que contendrá los admitidos y los excluidos (indicando la causa de la exclusión).
- b) Los aspirantes disponen de un plazo de diez días hábiles, a contar a partir del día siguiente de la publicación de la lista, para formular reclamaciones o alegaciones contra esta resolución y enmendar deficiencias (en caso de que no lo hagan se considerará que han desistido de la solicitud). Todos los documentos se tienen que dirigir a la Comisión de Selección y se pueden presentar en cualquiera de los registros que prevé la normativa vigente.

4.2. Lista definitiva de admitidos en el procedimiento especial de selección

En los diez días hábiles siguientes, se publicará en el web del Servicio de Salud la resolución de la directora gerente del Hospital de Manacor por medio de la que se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos (que pasan a denominarse candidatos) y la de aspirantes excluidos (haciendo constar la causa de la exclusión).

Con la publicación de la lista definitiva mencionada, se abrirá un plazo de diez días hábiles —a contar a partir del día siguiente a la publicación en el web del Servicio de Salud— durante el cual los candidatos tienen que remitir a la Comisión de Selección la prueba teórico-práctica.

4.3. Prueba teórico-práctica de los candidatos

Esta prueba consiste en elaborar una memoria en la que los candidatos tienen que desarrollar los bloques siguientes:

1. Balance y análisis del servicio o unidad a la que se presenta: el candidato tiene que comentar los datos de actividad e indicadores de calidad y de resultados principales del servicio al que se opta o del área específica de conocimiento de este.
2. Principales retos, líneas de futuro o adelantos de la especialidad correspondiente a la categoría a la que se opta o área específica desde el punto de vista clínico-asistencial: el candidato tiene que detallar y/o proponer los procedimientos o técnicas a incorporar y las prácticas a abandonar. Puede ser a partir de un análisis DAFO. Innovación, investigación, docencia, posición del servicio, áreas de mejora.



3. Trabajo multidisciplinar (unidades funcionales, alianzas, comités...): el candidato se tiene que pronunciar sobre la continuidad con atención primaria, alianzas con otros centros. También tiene que valorar la situación actual y hacer propuestas y líneas de adelanto.

4. Usuario: el candidato se tiene que pronunciar sobre diferentes extremos: ¿En qué medida es el centro de los procesos?; medición de experiencia (PREM); resultados desde la perspectiva del paciente (PROM); humanización; información y comunicación con familiares y pacientes.

Se adjunta como anexo 4 un modelo de la memoria que tienen que presentar los candidatos dentro del plazo establecido.

Los candidatos tienen que desarrollar cada uno de los bloques señalados por medio de respuestas libres, con una extensión mínima de 350 palabras y máxima de 650 palabras por bloque.

4.4. Esta memoria se tiene que presentar a la Oficina en Materia de Registro y las oficinas auxiliares del Servicio de Salud de las Islas Baleares, o por cualquiera de las vías que prevé el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Por medio del web del Servicio de Salud, y una vez vencido el plazo establecido para presentar la prueba mencionada, se convocará a los candidatos para hacer una entrevista personal, para que en ella hagan la defensa y exposición correspondiente de la memoria, ante la Comisión de Selección. En todo caso se señalará el lugar, hora y fecha en que se llevará a cabo la entrevista.

La entrevista tiene que versar sobre el contenido de la memoria presentada, y se tienen que valorar, entre otros aspectos, las competencias profesionales para ocupar la plaza objeto de la convocatoria.

El tiempo para desarrollar esta entrevista será de 60 minutos

De todas las entrevistas hechas se tiene que extender un acta en la que se deje constancia de los principales aspectos tratados y de la valoración, así como de la motivación de esta, de acuerdo con el modelo de acta del anexo 5.

Esta prueba teórico-práctica se valorará hasta un máximo de 30 puntos y la entrevista personal, para exponer y defender la memoria, se valorará hasta un máximo de 20 puntos.

4.5. Lista provisional de puntuación total de los candidatos

a) Una vez que la Comisión de Selección haya valorado los méritos de los candidatos y haya valorado la prueba teórico-práctica (la memoria, la exposición y la defensa), se publicará en el web del Servicio de Salud una resolución de la directora gerente del Hospital de Manacor con la lista provisional con la puntuación total obtenida en el procedimiento.

b) Los candidatos dispondrán de un plazo de cinco días hábiles —a contar a partir del día siguiente de la publicación de la lista— para formular reclamaciones o alegaciones contra la puntuación total dirigidas a la Comisión de Selección, que se pueden presentar en cualquiera de los registros que prevé la normativa vigente.

4.6. Lista definitiva de puntuación total de los candidatos

A propuesta de la Comisión de Selección, la directora gerente del Hospital de Manacor dictará una resolución por la que estimará o desestimará las alegaciones formuladas y establecerá la lista definitiva (valoración del mérito más puntuación de la prueba teórico-práctica) de los candidatos, con la puntuación final obtenida en el procedimiento especial de selección de personal estatutario temporal para cubrir 1 plaza de la categoría de facultativo especialista de área de nefrología correspondiente a la gerencia del Hospital de Manacor del Servicio de Salud de las Islas Baleares objeto de esta convocatoria.

Esta resolución se publicará en el web del Servicio de Salud.

5. Comisión de Selección

5.1. La Comisión de Selección es el órgano encargado de tramitar el procedimiento y de proponer las resoluciones que se deriven y estará formada por las personas que figuran en el anexo 3.

5.2. Los miembros de la Comisión de Selección se tienen que abstener de participar en el proceso cuando concurran las circunstancias o motivos que prevé el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público, sobre abstención o recusación y tienen que notificar esta circunstancia a la autoridad que los nombró.

5.3. La Comisión de Selección está formada por un mínimo de 5 miembros designados por el/por la titular de la gerencia territorial —todos con voz y voto— elegidos entre el personal fijo de la misma rama. Todos los miembros de la Comisión de Selección, tanto los titulares como los suplentes, tienen que tener una titulación de igual o superior nivel académico que la exigida para participar en este procedimiento especial



de selección y, si corresponde, al menos uno tiene que tener el título de la especialidad si este se exige para cubrir la plaza convocada. La Comisión puede contar con un secretario, con voz y sin voto, nombrado entre el personal fijo de la Administración sanitaria, que tiene que recoger en las actas correspondientes las actuaciones que la Comisión lleve a cabo para elegir a los candidatos.

5.4. La Comisión de Selección tiene las funciones siguientes:

- a) Valorar los méritos que aleguen y acrediten los candidatos y valorar la prueba teórico-práctica que tienen que hacer siguiendo el modelo que las bases de la convocatoria establecen.
- b) Requerir, si procede, a los candidatos que enmienden los defectos formales de los méritos acreditados en el plazo previsto, o bien que aclaren alguno de los méritos acreditados en tiempo y forma.
- c) Confeccionar la lista de las personas seleccionadas, ordenada a partir de la puntuación más alta.
- d) Resolver las reclamaciones que los candidatos hayan presentado en tiempo y forma.
- e) Proponer a la directora gerente del Hospital de Manacor la lista definitiva con las puntuaciones finales de los candidatos.

6. Valoración de méritos

6.1. La puntuación total máxima que pueden obtener los candidatos en este procedimiento es de 100 puntos: la puntuación máxima para el apartado de méritos es de 50 puntos y la puntuación máxima para la prueba teórico-práctica también es de 50 puntos (divididos en 30 puntos como máximo para el ejercicio y 20 puntos como máximo para la exposición y la defensa).

6.2. La Comisión de Selección tiene que hacer en primer lugar la valoración de los méritos de los candidatos desglosada de este modo y que puede llegar a un máximo de 50 puntos:

- a) Experiencia profesional: máximo de 45 puntos.
- b) Conocimientos de catalán: máximo de 5 puntos.

No obstante lo anterior, por razones de eficiencia y agilidad, en el supuesto que se presente un número de aspirantes igual o inferior a las plazas objeto de la convocatoria, en el momento en que, de acuerdo con lo que establece el punto 4.2 de estas bases, se publique en el web del Servicio de Salud la resolución por medio de la que se aprueba la lista definitiva de admitidos en el procedimiento especial de selección, se abrirá un plazo de diez días hábiles a contar a partir del día siguiente a la publicación, para que los candidatos presenten la prueba teórico-práctica, cuya presentación es en todo caso obligatoria.

Esta resolución indicará el lugar y plazo y para presentar la prueba teórico-práctica.

Una vez finalizado el plazo establecido, y siempre que los aspirantes cumplan todos los requisitos de participación, se podrá formalizar un nombramiento como personal estatutario de carácter temporal de manera directa.

6.3. Los méritos que se valorarán en la convocatoria son los que figuran en el anexo 2 de esta resolución.

7. Nombramiento

7.1. El nombramiento se ofrecerá al candidato con la puntuación más alta que figure en la lista señalada en el punto 4.6 de estas bases. En caso de que varios candidatos tengan la misma puntuación en la lista definitiva, se aplicarán los criterios de desempate siguientes:

- a) A todos los efectos, tendrán prioridad las mujeres en caso de que el sexo femenino esté infrarrepresentado en la categoría y la especialidad, en conformidad con el artículo 43.4 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- b) A continuación, quién haya acreditado en la lista más servicios prestados en la categoría dentro del Servicio de Salud y subsidiariamente en el sistema nacional de salud.
- c) Si el empate persiste, el nombramiento se ofrecerá en primer lugar a quien acredite la puntuación más alta en el apartado relativo a la experiencia profesional.
- d) Finalmente, si los candidatos continúan empatados, el desempate se dirimirá según la escala siguiente: primero, tener más de 45 años; después, tener más cargas familiares; a continuación, ser víctima de violencia de género; y, por último, quién tenga más edad.

7.2. Atendido el punto 26.4 del Acuerdo de 11 de noviembre de 2016, la lista de candidatos con la puntuación final obtenida en el proceso de la convocatoria se podrá utilizar como bolsa específica para hacer llamamientos de la categoría convocada, siempre que tenga las mismas características especiales que la plaza que se tiene que cubrir.



ANEXO 2**Baremo de méritos****1. Experiencia profesional (puntuación máxima: 45 puntos)**

1.1 La puntuación del tiempo de servicios prestados que los aspirantes tenga reconocido hasta la fecha de presentación de la solicitud se computa de acuerdo con los baremos siguientes. Sin embargo, la puntuación máxima que se puede obtener por la totalidad de los apartados de experiencia profesional es de 45 puntos, que se calcularán por medio del sistema de ponderación, por el que se asignarán 45 puntos al candidato que obtenga la puntuación más alta en este apartado y al resto de los candidatos se les asignará la puntuación que les corresponda por el sistema de ponderación de acuerdo con los baremos siguientes:

1.1.1. Por cada mes de servicio prestado en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea o en instituciones sanitarias públicas del Espacio Económico Europeo como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría que aquella a la se opta o en plazas con el mismo contenido funcional: 0.23 puntos.

1.1.2. Por cada mes de servicio prestado en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea o en instituciones sanitarias públicas del Espacio Económico Europeo como personal estatutario, funcionario o laboral en diferente categoría que aquella a la se opta: 0.115 puntos.

1.1.3. Por cada mes de servicio prestado como cargo directivo en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud se valorarán —si el profesional tiene plaza o puesto base en una institución sanitaria pública del Sistema Nacional de Salud— como prestados en la categoría a la cual se opta: 0.23 puntos. Solo se valorarán estos servicios siempre que tenga la titulación requerida para acceder a la categoría durante el tiempo en que haya ocupado el cargo directivo.

1.2 Los aspirantes tienen que aportar la documentación que acredite los méritos alegados con los requisitos adecuados.

1.3 La fracción del mes computada por días se calcula proporcionalmente.

1.4 Para computar los servicios prestados referidos al personal de refuerzo con nombramiento específico para la atención continuada, se reconoce un mes completo de servicios prestados calculándolo según las reglas siguientes: un mes equivale a 150 horas y un día equivale a 7,5 horas. Si dentro de un mes natural se ha trabajado más de 150 horas solo se puede valorar un mes de servicio prestado, de modo que el exceso de horas trabajadas durante aquel mes no se puede aplicar para computar servicios prestados establecidos por la regla anterior.

1.5 Para valorar este apartado se tienen en cuenta los aspectos siguientes:

1.5.1 La puntuación máxima que se puede obtener por la totalidad de los subapartados que lo integran es de 45 puntos.

1.5.2 Un mismo periodo de tiempo no puede ser valorado por más de uno de los subapartados que lo integran.

2. Conocimientos orales y escritos de catalán (puntuación máxima: 5 puntos)

2.1 Se valoran los certificados expedidos por la Escuela Balear de Administración Pública o los expedidos, los reconocidos como equivalentes o los homologados por la Dirección General de Política Lingüística que acrediten poseer los niveles de conocimientos que se indican a continuación hasta una puntuación máxima de 5 puntos:

- a) Certificado de nivel A2 (nivel básico): 0,5 puntos.
- b) Certificado de nivel B1 (nivel umbral): 1 punto.
- c) Certificado de nivel B2 (nivel avanzado): 2 puntos.
- d) Certificado de nivel C1 (nivel de dominio funcional efectivo): 3 puntos.
- e) Certificado de nivel C2 (nivel de dominio): 4 puntos.
- f) Certificado de lenguaje administrativo (LA): 1 punto.

2.2. Se valora solo el certificado de nivel de conocimiento más alto, excepto el certificado de lenguaje administrativo, que se acumula al otro certificado de más alto nivel aportado.

Dado que en este procedimiento de provisión se admitirán los aspirantes que no acrediten los conocimientos de catalán, se valoran como méritos de consideración necesaria la acreditación de cualquiera de los niveles de conocimientos de catalán, incluidos los inferiores a los establecidos como requisito.

ANEXO 3 Comisión de Selección

La Comisión de Selección estará formada por los miembros siguientes:

- Presidente: Joan Bennaser Raimondi, director médico
 - Presidenta suplente: Cinta Escuder Capafons, jefa de servicio de traumatología
- Vocal: David Tura Rosales, jefe de servicio de nefrología
 - Vocal suplente: Francisco Vecilla Morillas, jefe de servicio de medicina intensiva
- Vocal: Jose Javier Torrijos Gil, médico adjunto de nefrología
 - Vocal suplente: Albert Valles Runge, médico adjunto de hematología
- Vocal: Jordina Gorro Caelles, médica adjunta de nefrología
 - Vocal suplente: Miguel Rafael Scaff Rodriguez, médico adjunto de hematología
- Vocal: Victor Llodrá Ortolá, jefe de servicio de farmacia.
 - Vocal suplente: Abel Trujillano Ruiz, médico adjunto de farmacia
- Secretaria: Asunción Alvarez Fuster, jefa de sección de RRHH
 - Secretario suplente: Juan José Terrassa Crespi, jefe de servicio de RRHH

ANEXO 4 Prueba teórico-práctica para el procedimiento especial de selección

- Los candidatos presentan un documento que aporta información al que será guión de la entrevista
- 4 Bloques. Respuestas libres a elaborar personalmente en el periodo comprendido entre convocatoria y fecha final de presentación. Texto limitado entre 350 y 600 palabras por bloque
- Se facilitará apoyo para identificar la información que básicamente será: sistema de información de ibsalut y el hospital, memorias del servicio y hospital, acuerdos de gestión, información de la web, iasist otros

Bloques

- 1.- Balance y análisis del Servicio o unidad a la que se presenta: comentar los datos de actividad y principales indicadores de calidad y de resultado del servicio o del área específica de conocimiento del mismo
- 2.- Principales retos, líneas de futuro o avances de la especialidad o área específica desde el punto de vista clínico asistencial. Procedimientos o técnicas a incorporar, practicas a abandonar abandonar, puede ser a partir de un DAFO. Innovación, investigación, docencia...posición del servicio, áreas de mejora
- 3.- Trabajo multidisciplinar (unidades funcionales, alianzas, comités...) continuidad con atención primaria, alianzas con otros centros, valorar la situación actual y propuestas y líneas de avance a futuro
- 4.- Usuario. ¿En qué medida es el centro de los procesos? Medición de experiencia (PREM), resultados desde la perspectiva del paciente (PROM). Humanización. Valorar información y comunicación con familiares y pacientes.





ANEXO 5

Acta de la entrevista personal para la exposición y la defensa de la prueba teórico-práctica

Identificación de la entrevista

Fecha:

Horario:

Lugar:

Asistentes

- Nombre Apellido 1 Apellido 2, presidente | presidenta de la Comisión de Selección
- Nombre Apellido 1 Apellido 2, vocal de la Comisión de Selección
- Nombre Apellido 1 Apellido 2, vocal de la Comisión de Selección
- Nombre Apellido 1 Apellido 2, vocal de la Comisión de Selección
- Nombre Apellido 1 Apellido 2, secretario | secretaria de la Comisión de Selección
- Nombre Apellido 1 Apellido 2, candidato | candidata

Aspectos que hay que valorar

1. Memoria:

- a) Propuesta de plan de trabajo.
- b) Aportaciones principales a la unidad o departamento..

2. Competencias directivas.

3. Otros aspectos.

Desarrollo de la entrevista

1. Memoria.

2. Otros aspectos

El presidente | La presidenta da por concluida la entrevista, de la cual, como secretario | secretaria, extendiendo esta acta.

El secretario | La secretaria

Visto bueno

El presidente | La presidenta