

Així doncs, les càmeres de video-vigilància permeten una vigilància intensiva de les conductes dels pacients per evitar que la seva seguretat o integritat o la d'altres es vegi compromesa. A més, en cas de que hi hagi un incident sentinella greu, es pot revisar el que ha passat per tal de millorar les actuacions en el futur.

## **2. S'informa prèviament els pacients i els seus familiars de la presència de les càmeres i se'ls demana de signar algun tipus d'autorització?**

Fins ara, infermeria informava als pacients i als familiars de les normes i funcionament de la unitat verbalment i per escrit.

Al mes de juliol del 2016 i per petició del Consell Directiu del SAAS es va constituir una comissió de treball amb la finalitat d'establir un *Protocol d'activació de les càmeres de videovigilància* en el cas que la situació clínica del pacient ho requereixi i amb l'autorització judicial corresponent. Així doncs, el fet que estiguin instal·lades les càmeres no implicarà que hagin d'estar activades, donat que podran ser activades una a una quan la situació de risc ho requereixi i segons el protocol.

Aquesta comissió ha vingut treballant des del mes de juliol i està composta per membres del SAAS, del Ministeri Justícia i Interior, de la Batllia, de la Fiscalia, del Tribunal superior i del Consell Directiu del SAAS.

## **3. Considera el Govern que els objectius de control buscats són compatibles amb el dret fonamental a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge contemplat en l'article 14 de la Constitució andorrana? Com es posiciona el Govern davant d'aquesta qüestió?**

El Govern entén que, donat precisament el fet que la utilització de les càmeres de videovigilància pot afectar al dret fonamental a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge contemplat en l'article 14 de la Constitució andorrana, l'activació de les mateixes haurà de ser degudament protocol·litzada i validada per l'autoritat judicial.

I a aquest efecte s'ha creat la comissió de treball corresponent amb la finalitat d'establir un *Protocol d'activació de les càmeres de videovigilància*, així com validar els circuits i la documentació necessària per poder activar els sistemes de videovigilància en el cas de que la situació clínica del pacient ho requereixi i amb l'autorització judicial corresponent.

## **Edicte**

El síndic general, d'acord amb les previsions de l'article 90 del Reglament del Consell General,

Disposa

Publicar la resposta del Govern a la pregunta formulada per la M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud, consellera general del Grup Parlamentari Liberal, relativa a l'**Hospital Nostra Senyora de Meritxell**, publicada en el Butlletí del Consell General núm. 46/2016, de data 1 de juliol.

Tot el que es fa públic per a general coneixement i efectes.

Casa de la Vall, 13 d'octubre del 2016

Vicenç Mateu Zamora

Síndic General

## **Ministeri de Salut Pregunta escrita al Govern (Reg. Núm. 959)**

**Pregunta escrita al Govern que es formula en relació a l'Hospital Nostra Senyora de Meritxell. Registre d'entrada número 959, formulada per la M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud, consellera general del Grup Parlamentari Liberal.**

### **1. Pot informar M. I. Govern si s'ha sobrepassat el nombre màxim de contractes a durada determinada o per a obra o servei concret permès per la llei? En el cas afirmatiu pot informar del nombre d'irregularitats al respecte?**

En primer lloc, entenem que la referència genèrica a la "lleï" que consta a la pregunta es refereix a "l'ordenament jurídic" en general, i no a cap lleï en concret. Feta aquesta primera precisió i analitzat l'ordenament jurídic del Principat d'Andorra de forma general, cal posar en relleu que una de les lleï on s'establirien límits a la contractació de treballadors és la lleï del pressupost per a l'any 2016, que estableix restriccions a la contractació tant de personal fix com al personal eventual. Cal precisar que el terme personal eventual emprat per la Llei de la funció pública contempla els contractes per durada determinada, i dintre dels quals de forma àmplia es podrien també incloure els d'obra o servei determinat i d'interinatge. En aquest sentit, cal posa en relleu que el SAAS no ha sobrepassat el nombre màxim de contractes eventuais, en relació al que es disposa a la lleï del pressupost per a l'exercici 2016.

Per altra banda, analitzant el que disposa el vigent codi de relacions laborals, s'ha constatat que existeixen contractes que inicialment tenien caràcter temporal (en les seves diverses modalitats), i que atesa la durada

efectiva de la prestació laboral, i en aplicació del vigent Codi de relacions laborals, en realitat aquests contractes s'haurien transformat en contractes de durada indefinida o indeterminada. En concret, aquesta situació s'hauria produït en 219 contractes de treballadors inicialment contractats com a eventuals i que haurien mutat la seva relació amb el SAAS d'eventual a indefinida, en aplicació del Codi de relacions laborals.

## **Edicte**

Publicar la resposta del Govern a la pregunta formulada per la M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud, consellera general del Grup Parlamentari Liberal, relativa als criteris que s'apliquen per anomenar els coordinadors d'infermers a l'Hospital Nostra Senyora de Meritxell, publicada en el Butlletí del Consell General núm. 46/2016, de data 1 de juliol.

Tot el que es fa públic per a general coneixement i efectes.

Casa de la Vall, 13 d'octubre del 2016

Vicenç Mateu Zamora  
Síndic General

## **Ministeri de Salut**

### **Pregunta escrita al Govern (Reg. Núm. 961)**

**Pregunta escrita al Govern que es formula en relació a l'Hospital Nostra Senyora de Meritxell. Registre d'entrada número 961, formulada per la M. I. Sra. Carine Montaner Raynaud, consellera general del Grup Parlamentari Liberal.**

#### **1. Pot informar M. I. Govern dels criteris que s'apliquen per anomenar els coordinadors d'infermers a l'HNSM?**

En referència als criteris per anomenar als Coordinadors d'Infermeria al SAAS, es fa a través d'un procés de selecció intern, en el que es publica el que busquem, el lloc de treball, així com el que oferim. La publicació es realitza internament a través de la Intranet del SAAS.

Tal i com indica el Reglament Intern del SAAS, l'àrea de Recursos Humans és la que coordina i organitza els processos de selecció del SAAS. Per tal de garantir el procés de selecció, es crea una Comissió de Selecció ad hoc, la qual pot sotmetre als candidats a les proves o tècniques que consideri necessàries, a fi de comprovar-ne el grau d'adequació al lloc de treball.

La Comissió de Selecció esta formada, com a mínim, pel responsable de l'Àrea de Recursos Humans, per un responsable de la Direcció per a la qual es convoca la plaça, i per un responsable o tècnic de l'àmbit funcional propi del lloc convocat.

Les bases del procés de selecció les estableix la comissió de selecció i les proposa l'àrea de Recursos Humans.

## **CRITERIS**

Per a l'elaboració de les bases que regeixen aquest procés de selecció es va tenir en compte el que estableix l'article 4.2 del Reglament de creació de la Direcció assistencial i la Direcció econòmica i de recursos Generals del Servei Andorrà d'atenció Sanitària (SAAS), del 27 d'agost del 2014, publicat al BOPA núm. 52 de 3 de setembre del mateix any.

Les esmentades bases, estableixen en el seu punt 2.1 que les capacitats dels candidats s'avaluïen mitjançant un test autoadministrat caracterològic i d'avaluació de capacitats i habilitats (Anàlisi del perfil personal de Thomas-APP). Aquesta prova és de caràcter obligatori però no puntua.

El punt 2.2 de les bases estableix que per tal de valorar l'experiència, es tindria en compte d'una banda l'experiència prèvia en llocs de responsabilitat similars, d'altra banda el coneixement i experiència en l'entorn sanitari pel que estiguem realitzant el procés de selecció. Valor de 60%

El punt 2.3 estableix que la valoració de la trajectòria professional s'avaluarà mitjançant les dades del Currículum Vitae del candidat i una entrevista personalitzada. Valor de 40%

Un cop realitzades les entrevistes tots el membres que formen part de la Comissió de selecció realitzen una puntuació segons els criteris establerts en les bases.

Un cop finalitzat el procés de selecció, la Comissió de Selecció proposa a la Direcció General la candidatura o les candidatures que han obtingut la millor qualificació dels factors avaluats, la qual nomenarà la plaça o les places convocades.

#### **2. Pot informar de la formació acadèmica i de l'experiència professional de les persones que estan exercint el càrrec en qüestió?**

**Veure Excel adjunt.**