

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022	1	Pàg. 1 de 84
1a. Rev.: 21/03/2022 / Propera revisió: abril 2024				

CODI DE SELECCIÓ I VINCULACIÓ

© Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell 2022

ELABORAT PER:	REVISADA LA PROPOSTA ACTUALITZADA	APROVAT PER:
Equip Direcció de Recursos Humans 21 de març de 2022	Direcció de Recursos Humans Antoni Llamas Losilla 22 de març de 2022 Versió modificada amb Comitè Empresa 30 de maig de 2022 Antoni Llamas Losilla - DNI 365627705 (TCAT) <small>Firmado digitalmente por Antoni Llamas Losilla - DNI 365627705 (TCAT). Nombre de certificado (DN): c=ES, o=Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell, ou=Àrea d'ATS-Comunicació, ou=Facultat de gestió de recursos, cn=Antoni Llamas Losilla - DNI 365627705 (TCAT), serialNumber=XXXX-XXXXXX, cn=Antoni Llamas Losilla - DNI 365627705 (TCAT). Fecha: 2022.05.30 13:07:03 +02'00'</small>	Consell de Govern del Parc Taulí Laura Bayó Braut, Secretària LAURA BAYÓ BRAUT - DNI 46603179G (TCAT) 23 de març de 2022 Actualitzat amb modificacions Comitè d'Empresa a la sessió de 27 de juliol de 2022. Correcció errada material CsG 28.09.2022 <small>Firmado digitalmente por LAURA BAYÓ BRAUT - DNI 46603179G (TCAT). Nombre de certificado (DN): c=ES, ou=Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell, ou=Àrea d'ATS-Comunicació, ou=Facultat de gestió de recursos, cn=LAURA BAYÓ BRAUT - DNI 46603179G (TCAT), serialNumber=XXXX-XXXXXX, cn=LAURA BAYÓ BRAUT - DNI 46603179G (TCAT). Fecha: 2022.03.23 13:45:05 +02'00'</small>


	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 2 de 84
	Propera revisió: abril 2024				

Tabla de contenido

I.- EXPOSICIÓ DE MOTIUS. INTRODUCCIÓ DE L'ACTUALITZACIÓ.	5
II.- DIVERSES SITUACIONS A LES QUALS DONAR RESPOSTA	7
III.- L'ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE SELECCIÓ	8
IV.- L'AMPLIACIÓ A UN CODI DE VINCULACIÓ.....	9
LLIBRE PRIMER	12
SELECCIÓ I VINCULACIÓ A PARTIR DE L'ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENT CODI	12
TÍTOL I.- ASPECTES GENERALS	12
ART. 1. OBJECTE	12
ART. 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
ART. 3. APROVACIÓ I REVISIÓ.....	13
ART. 4. RÈGIM JURIDIC	13
ART. 5.- PRINCIPIS DE SELECCIÓ	15
ART. 6.- PRINCIPIS DE VINCULACIÓ I CONTRACTACIÓ LABORAL.....	16
ART. 7.- REQUISITS PER SER PROFESSIONAL DEL PARC TAULÍ	19
TÍTOL II.- VIES D'INCORPORACIÓ LABORAL AL CONSORCI.	20
ART. 8.- INCORPORACIÓ	20
ART. 9.- LA PROVISIÓ.....	22
ART. 10.- RECLUTAMENT AMB CARACTER TEMPORAL. Article 15.3 de l'ET, la Disp. Addic. 4ta del RDL 32/2021 i parcialment per analogia l'article 10.4 de l'EBEP.....	24
ART. 11.- RECLUTAMENT AMB CARÀCTER FIX.	26
TÍTOL III.....	27
MODALITATS DE VINCULACIÓ CONTRACTUAL AL CONSORCI (A PARTIR DEL 31 DE MARÇ DE 2021). PLANTEJAMENT GENERAL	27
ART. 12.- CONTRACTACIÓ TEMPORAL	27
ART. 13.- CONTRACTACIÓ FIXA.	32
TÍTOL IV-	32
PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES I/O DE SUBSTITUCIÓ TEMPORAL DE LLARGA DURADA	32
ART. 14.- ELEMENTS COMUNS A TOTS ELS PROCESSOS.	32
ART. 15.- PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES TEMPORALS DE LLARGA DURADA.	33

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 3 de 84
Propera revisió: abril 2024				

ART. 16.- VINCULACIÓ CONTRACTUAL DELS PROFESSIONALS SELECCIONATS PER COBRIR UNA SUBSTITUCIÓ TEMPORAL.	36
ART. 17.- ELEMENST PREPARATORIS DEL PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES DE CARACTER FIX.	37
ART. 18.- PROVES SELECTIVES PER A PLACES FIXES.	41
ART. 19.- VALORACIÓ DE MÈRITS PER A PLACES FIXES.	45
ART. 20.- ENTREVISTA CURRICULAR PER A PLACES FIXES.	47
ART. 21.- PUBLICACIÓ DE RESULTATS, ORDRE DE PRELACIÓ I PROPOSTA DE ASSIGNACIÓ.	48
ART. 22.- RESOLUCIÓ DE LA DIRECCIÓ GENERAL. PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ FIXE.	50
TITOL V	51
PROMOCIO INTERNA	51
ART. 23.- DEFINICIO DE PROMOCIÓ INTERNA.	51
ART. 24.- PROMOCIO VERTICAL TEMPORAL.	51
ART. 25.- CONSOLIDACIÓ DE LA PROMOCIÓ VERTICAL TEMPORAL.	52
TÍTOL VI.- PROCEDIMENTS DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL	53
ART. 26.- PREÀMBUL ESPECÍFIC I ADDICIONAL AL DEL TÍTOL PRELIMINAR PER A AQUESTS TIPUS DE PROCEDIMENTS	54
ART. 27.- LA DIRECCIÓ GENERAL	56
ART. 28.- PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ	56
ART. 29.- CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ GENERAL I DE LA DIRECCIÓ ASSISTENCIAL	57
ART. 30.- CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ ASSISTENCIAL	58
ART. 31.- EXPEDIENT DE CONVOCATÒRIA PELS CARRECS DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ	58
ART. 32.- REGIM ESPECIAL DE LES PERSONES QUE ACCEDEIXIN AL CONSORCI PER EXERCIR FUNCIONS DE RESPONSABILITAT	59
ART. 33.- FINALITZACIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ	59
ART. 34.- ESPECIAL SUBJECCIÓ AL RÈGIM DE REMOCIÓ	60
ART. 35.- AVALUACIÓ PERIÒDICA DELS DIRECTIUS NO ALTA DIRECCIÓ	61
ART. 36.- CÀRRECS INTERMEDIS DE RESPONSABILITAT O DE FUNCIONS D'ESPECIAL COMPLEXITAT	62
ART. 37.- CESSAMENT EN FUNCIÓ DIRECTIVA O DE RESPONSABILITAT PER ALTRES CAUSES	63
LLIBRE SEGON	64

REGIM D'APLICACIÓ TRANSITÒRIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ SOBRE PLACES D'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ I PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE PLANTILLA APROVATS AMB ANTERIORITAT AL 29 DE DESEMBRE DE 2021. 64

TITOL ÚNIC..... 64

ART.- 38.- OBJECTE DEL LLIBRE SEGON. 64

ART.- 39.- PROCESSOS QUE REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON. 65

ART.- 40.- PROCESSOS QUE NO REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON SINÓ QUE SERAN REGULADES PEL LLIBRE PRIMER D'AQUEST CODI..... 65

ARTICLE 41.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA DE LES PLACES NO SUBJECTES A TAXA D'ESTABILITZACIÓ EXTRAORDINÀRIA. 65

ARTICLE 42.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A L'ARTICLE 2 DE LA LLEI 20/2021. 66

ARTICLE 43.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A LES DISPOSICIONS ADDICIONALS SISENA I VUITENA DE LA LLEI 20/2021. 67

DISPOSICIONS ADDICIONALS 69

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES 75

UNICA.- L'entrada en vigor d'aquest Codi, que serà a l'endemà de la seva aprovació pel Consell de Govern, deroga l'anterior Codi de Selecció, excepte en allò establert a la precedent Disposició transitòria Tercera. 75

ANNEX I..... 76

ANNEX III.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS I COMPROVACIÓ DE REQUISITS EN ELS PROCEDIMENTS D'ACCES A UN LLOC DE TREBALL FIX. 80

ANNEX IV.- TAULA DE PONDERACIÓ DE CADASCUN DELS ÍTEMS A VALORAR EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES. 83

I.- EXPOSICIÓ DE MOTIUS. INTRODUCCIÓ DE L'ACTUALITZACIÓ.

El primer Codi de Selecció va estar aprovat a l'any 2017 en el marc dels processos d'estabilització de plantilles que el Govern i la legislació de l'Estat, a través de les respectives lleis de pressupostos, posava en marxa després de l'etapa que, des del 2010 havia congelat les plantilles de les entitats públiques des del punt de vista de convocatòries periòdiques, la qual cosa va comportar l'existència d'un gran nombre de professionals interins i interines amb una llarga vinculació a la institució, allò que la doctrina ha anomenat "interinitat estructural o de fet" .

Des d'aleshores ençà, el Consorci ha efectuat processos d'estabilització d'un important nombre de les places identificades d'acord amb les corresponents lleis de pressupostos o habilitadores de taxa de reposició, però aquest nombre no ha estat suficient per arribar al límit màxim de temporalitat que les pròpies lleis de pressupostos estableixen ja que les necessitats de creixement estructural de les plantilles per donar resposta a la demanda en augment d'assistència sanitària d'acord amb les contractacions del CatSalut han estat per sobre de les taxes de reposició ordinària autoritzades.

És a dir, la nova necessitat assistencial ha requerit ampliar plantilles estructurals i, per tant, aquestes mai podran ser cobertes con taxes de reposició ni ordinàries ni extraordinàries d'estabilització sinó que requeriran d'una comptabilització addicional que res tingui a veure amb la taxa de reposició. En aquest sentit, la nota de la Direcció General de Funció Pública del Departament de Presidència d'aquest mateix mes de març de 2022 que sol·licita la identificació de les places que incloses a l'aplicació pressupostaria 131 haurien d'estar incloses a l'aplicació 130, amb l'objectiu de sol·licitar al Ministeri d'Hisenda l'autorització de crear les places estructurals adients per complir les necessitats del servei és coherent amb aquest mateix objectiu.

Aquest criteri d'estructuralitzar les plantilles de contingències és congruent amb la reiterada jurisprudència del Tribunal Suprem i que xocava amb les limitacions per a la dotació de les places estructurals que suposaven les taxes de reposició.

Aquestes sentències del TJUE i del TS han conduït a l'aprovació del referendat *Reial Decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública* i la recent *Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat de l'ocupació pública* que deroga el *RDL 14/2021* però manté la vigència de la Disposició Final Segona que, per cert, fa referència al *personal estatutari i equivalent dels serveis de salut*.

Per si aquesta nova regulació derivada de la visió jurisprudencial espanyola però influïda pels diversos pronunciaments del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, no vingués a transformar la realitat de les organitzacions com la nostra, el *Reial Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*, convalidat parlamentàriament i

que, per tant, forma part ja de l'Estatut dels Treballadors, ve a modificar de forma substancial el règim de temporalitat de la contractació de professionals en les entitats públiques amb exprés esment a la seva Disposició Addicional Quarta a la Llei 20/2021 pel que fa als processos de cobertura interina de places per part de les entitats públiques.

Aquestes dues circumstàncies d'irrupció legislativa novadora i la pròpia experiència dels 4 anys de realització de multitud de processos de selecció amb l'estabilització d'una part molt important de les plantilles temporals (per sobre de 600 persones) ens han orientat en la modificació i actualització del present Codi de Selecció.

Pel que fa a la nova realitat legal, s'incorporen moltes novetats de les quals destacarem:

1ra.- El curt lapse temporal que apunta la Llei 20/2021 entre la contractació temporal inicial i la cobertura definitiva de la plaça, a risc de la declaració "ex lege" de la contractació com finalitzada amb dret a indemnització si transcorregut tres anys no s'ha convocat la mateixa, exigirà un enorme esforç de planificació.

2na.- La Llei 20/2021 estableix de forma taxativa la necessitat d'agilització dels processos selectius, adoptant les mesures que propiciïn un desenvolupament àgil dels processos tals com la reducció de terminis, la digitalització de processos o l'acumulació de proves en un mateix exercici.

Aquesta celeritat no és predicable únicament del propi procés, que també, sinó de la convocatòria mateixa, és a dir no deixar que les places es mantinguin cobertes interinament de forma indefinida (valgui l'oxímoron), vertadera transformació del model.

3ra.- La Llei 20/2021 estableix una convocatòria excepcional, i per una sola vegada, per intentar donar resposta als milers de professionals interins de llarga durada (aquelles places cobertes amb professionals interins amb anterioritat a l'u de gener de 2016), en el qual només caldrà concurs de mèrits.

4ta.- La Llei 20/2021 al seu article 2 estableix que les convocatòries que hagin de regir les taxes excepcionals d'estabilització de plantilles regulades en les respectives lleis de pressuposts Generals de l'Estat des de 2017 i també la pròpia Llei 20/2021, que encara no s'hagin convocat, s'hauran de regir pel procediment del concurs oposició, on la fase de concurs haurà de tenir una valoració mínima del 40% del total i, dins d'aquesta fase de mèrits, l'experiència en el lloc (escala, categoria o equivalent), haurà de tenir un valor majoritari (per tant un mínim del 51% sobre el total de la valoració de mèrits).

5na.- La conjuminació de la Llei 20/2021 de 28 de desembre i el RD Llei 32/2021 de 28 de desembre, llança pels aires, per col·lisió normativa, les taxes de reposició establertes anualment per les normes pressupostaries.

Caldrà, per tant, com s'ha dit, arbitrar mecanismes que permetin estructuralitzar plantilles amb caràcter excepcional.

II.- DIVERSES SITUACIONS A LES QUALS DONAR RESPOSTA

Estem davant uns reptes diferents als plantejats quan es va aprovar el Codi de Selecció al setembre de 2017. La nova realitat ens exigeix diferents processos selectius en funció de l'origen i moment temporal en què els professionals es van o s'hagin d'incorporar a les nostres entitats i que podríem sistematitzar:

- i) Places d'estabilització de plantilla derivades de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades al DOGC i que encara no hagin estat convocades operativament. Aquestes es regularan per processos de concurs oposició on la fase de concurs es valorarà com a mínim amb un 40% del total i d'aquesta valoració es tindrà en consideració majoritàriament l'experiència en el lloc que es convoqui. (art. 2 de la Llei 20/2021)
- ii) Places d'estabilització de plantilla derivades o no de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades o no al DOGC i que hagin estat ocupades ininterrompudament per la mateixa persona des d'abans de l'1 de gener de 2016. Aquestes es regularan per un procés excepcional i únic pel sistema de concurs de conformitat amb l'article 61.6 i 7 de l'EBEP, que consistirà únicament en la valoració de mèrits (aquí l'experiència en el lloc convocat no té el pes específic que en el model i) anterior). (Disposició Addicional Sisena de la Llei 20/2021)
- iii) Places estructurals, derivades o no de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades o no al DOGC però que hagin estat ocupades ininterrompudament per diferents persones amb caràcter temporal des d'abans de l'1 de gener de 2016. Aquestes es regularan igual que les de l'aparat ii) precedent, per un procés excepcional i únic pel sistema de concurs de conformitat amb l'article 61.6 i 7 de l'EBEP, que consistirà únicament en la valoració de mèrits (aquí l'experiència en el lloc convocat no té el pes específic que en el model i) precedent). (Disposició Addicional Vuitena de la Llei 20/2021)
- iv) Places estructurals, dotades pressupostàriament i ocupades ininterrompudament per una o varies persones i creades entre l'1 de gener de 2018 (data límit establert a l'article 2.1 de la Llei 20/2021) i la data d'entrada en vigor de la Llei 20/2021 (30 de desembre de 2021). Aquestes places no tenen cobertura legal per a la seva convocatòria. Per tant caldrà la seva aprovació formal com a places estructurals pel Consell de Govern amb el pertinent títol legal que ho habiliti.
- v) Places estructurals, dotades pressupostàriament i ocupades per una o varies persones i creades entre la data d'entrada en vigor de la Llei 20/2021 (30 de desembre de 2021) i l'entrada en vigor del present Codi de selecció reformat. Aquestes places no tenen cobertura legal per a la seva convocatòria i caldrà

actuar de forma idèntica a l'establerta al precedent supòsit iv) amb la regulació específica que es concretarà.

- vi) Places estructurals, places de cobertura de contingències temporals o places per la cobertura d'eventualitats més o menys periòdiques en el temps, de les regulades a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors de conformitat amb la nova redacció donada pel RDL 32/2021.
- vii) Altres situacions concretes vinculades a places de contractes formatius dels regulats a la nova redacció de l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, els derivats de les pràctiques formatives amb Universitats i altres centres educatius, o els de projectes de recerca o altres amb finançament de fons de la UE i els que es puguin regular de manera específica en matèria de recerca per la Llei de la Ciència.

III.- L'ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE SELECCIÓ

Del precedent inventari identifiquem dues realitats ben diferents:

- Una primera, que és la resposta a donar a la selecció i la contractació a partir de l'entrada en vigor de la Llei 20/2021 i el Reial Decret Llei 32/2021, ambdós de 28 d'octubre.
- Una segona, que és la resposta que hem de donar a aquells processos que hem de portar a terme fruit de les contractacions interines o temporals del passat i que tenen una regulació específica però que no deixen de ser transitòries, és a dir que una vegada efectuades la regulació deixa de tenir sentit.

En aquest sentit aquest Codi es divideix en dos parts o llibres.

i.- Una primera que donarà resposta al procediment prospectiu, és a dir a com seleccionarem i contractarem a partir de l'entrada en vigor de les dues normes enunciades, així com la resta d'aspectes més generals que contemplava el Codi de Selecció anterior.

ii.- Una segona que serà el tractament transitori de com abordarem els processos d'estabilització de plantilles aprovats fins a la Llei 22/2021, també de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat de 2022, és a dir fins al dia 29 de desembre de 2021. I aquí inclourem totes les especificitats que, per a cada cas estableix la Llei 20/2021.

Aquest segon llibre del Codi, decaurà en la seva vigència en el moment d'esgotament de les places que han de ser objecte de convocatòria i que afecten a professionals que ja estan en plantilla i a les places que estaven cobertes interina o temporalment fins al 29 de desembre de 2021.

IV.- L'AMPLIACIÓ A UN CODI DE VINCULACIÓ.

Pel que fa al que serà el llibre segon d'aquest Codi poc podem afegir més que la seva pròpia regulació i les especificitats de cadascuna d'elles per donar resposta a les obligacions establertes per la llei.

Pel que fa al llibre primer, la selecció es configura com el conjunt d'iniciatives, activitat i processos més o menys reglats que hauran de conduir a discernir a la més idònia entre varies persones candidates. Però això, per se, no és un objectiu independent, perquè la vertadera finalitat del procés és el de la pròpia cobertura de la necessitat organitzativa a través de la incorporació de la persona al Consorci o a alguna de les seves entitats.

I aquesta incorporació s'efectuarà a través d'algunes de les possibilitats legals de vinculació que ens ofereix la legislació laboral, en el nostre cas el reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors amb els canvis introduïts pel *Reial Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*. Aquesta llei, caldrà que sigui matisada amb algunes consideracions menors aplicables per analogia i introduïdes en el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, sobretot amb les modificacions introduïdes per la llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents de reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. És per això que aquest Codi de Selecció ho serà també de Vinculació per la clara i no discernible relació entre els dos processos.

La nova regulació, coneguda com reforma laboral, planteja amb efectes del 31 de març de 2022, data de l'efectiva entrada en vigor de gran part del nucli de la llei, un vertader desafiament per a la política contractual en les entitats públiques ja que, com hem indicat precedentment, la pretesa estabilitat xoca amb les dificultats pressupostàries per créixer en les places estructurals i la dificultat de gestió pel que fa als instruments com els expedients temporals d'ocupació o la rescissió contractual de gran dificultat en l'entorn públic.

Tampoc, *strictu sensu*, al consorci li és d'aplicació la globalitat de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic ni les figures que per les cobertures contingents o puntuals permet aquesta llei per a la contractació d'interina per a l'execució de programes de caràcter temporal (sense duració superior als 3 anys) o les per excés o acumulació de tasques (per un termini màxim de 9 mesos dins d'un període de 18 mesos) que inclosos a l'article 10.1 del seu text, podrien donar resposta a determinades situacions que es plantegen en la gestió diària d'un centre sanitari públic.

Per tant, la part que tindrà aquest document de Codi de Vinculació, intentarà sistematitzar la prolífica casuística que en els darrers anys ha sovintejat la nostra organització. La bona intenció de la llei de reforma laboral, comportarà la impossibilitat normativa de donar resposta a situacions que fins ara es gestionaven d'una manera determinada en benefici d'algunes situacions professionals. Pel contrari, generarà una

major estabilització de les plantilles, vertadera orientació d'aquesta iniciativa legislativa.

Aquest serà un canvi substancial en l'organització de les relacions laborals, de forma que es tendeix cap a l'estabilitat i això ens obligarà a algunes penyores. La raó no és altre que la necessitat d'equilibrar tots els drets i obligacions en joc i que tots haurem de ser igualment curosos en respectar. Entre d'altres:

- Desapareixen les "rodes" de contractació.
- Abandonem el concepte de "plaça en propietat" i tornem al que sempre ha estat: plaça de jornada, horari i modalitat de plaça equivalent.
- Es modifica de facto, i caldrà adaptar, el protocol de conciliació.
- Es modifica de facto, i caldrà adaptar, el protocol de reubicació per salut.
- En desaparèixer "les rodes" la cobertura de contingències de qualsevol durada que no s'efectuï amb un professional d'àrea s'haurà de fer, per un contracte causal de substitució de l'article 15 de l'ET amb persones no vinculades amb la institució.
- Les contractacions interines fins a resolució d'una convocatòria no podran allargar-se més enllà dels tres anys, cas en el qual caldrà l'amortització de la plaça.

Aquestes novetats han precisat un important increment de places estructurals anomenades d'àrea, actualment vigents a Infermeria però que hauran de ser extensibles a d'altres àmbits i que tindran per finalitat anar donant resposta a les contingències d'una manera organitzada i programada.

Estem doncs, davant d'un nou paradigma, pel que fa a la contractació laboral, també davant un nou paradigma pel que fa a la temporalitat de l'ocupació del sector públic.

Ambdues normes, una llei i un Reial Decret Llei, amb la mateixa data d'aprovació, el 28 de desembre de 2021 i amb un període transitori minso, ens ha obligat a abordar la present modificació del text del Codi de selecció i redactar el present CODI DE SELECCIÓ I VINCULACIÓ.

És per tot això que es construeix un nou text que aprofita part del text originari, però introdueix notables canvis, perquè ni els moments són comparables, ni el desideràtum és el mateix, i perquè l'experiència ha de servir per millorar els processos i determinades regulacions contingudes a la regulació anterior.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 11 de 84
Propera revisió: abril 2024				

Es simplifiquen molts processos, es situen en annexos aspectes que abans s'incorporaven al cos del Codi, s'adapten els pesos de les proves perquè ja no parlem de la incorporació de professionals que eren prèviament plantilla de la institució sinó de captació de nous professionals, es compensen més els processos per la cobertura d'interinatges per substitució i els de la cobertura de plaça fixa, es dona carta de naturalesa als contractes de relleu, es recupera de forma simplificada i molt minvada la salvaguarda temporal i parcial de drets econòmics en cas de remoció de càrrecs inicialment plantejada per la direcció al 2017 i que va estar rebutjada pel Consell de Govern a proposta de la representació social, s'incorpora una guia ràpida per a la contractació en funció de la causa, s'inclou un mecanisme directe i simplificat de mobilitat vertical, es crea el canal únic d'autorització contractual com a mecanisme de control intern per evitar la vinculació contra llei i es dota a l'organització de l'Òrgan Tècnic de Selecció que simplifica la composició i funcionament dels Tribunals per poder assumir la càrrega de treball tant dels processos prospectius com dels processos transitoris que s'han de portar a terme.

Direcció de Recursos Humans. Març de 2022

LLIBRE PRIMER

SELECCIÓ I VINCULACIÓ A PARTIR DE L'ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENT CODI

TÍTOL I.- ASPECTES GENERALS

ART. 1. OBJECTE

1.1.- L'objecte primer del present document és establir una metodologia a través de procediments reglats per a la selecció¹ amb l'objectiu de:

- Dotar a la institució de les persones més adequades per exercir les funcions i tasques de cada lloc vacant o de nova creació, d'acord amb els criteris i condicions establertes a les bases reguladores de cada convocatòria.

- Respectar la legislació vigent d'aplicació al consorci i/o les seves entitats vinculades.

- Dotar a la institució de mecanismes de progressió i promoció dels seus professionals en el marc de la igualtat d'oportunitats, igualtat efectiva entre homes i dones i els principis de mèrit i capacitat.

- Servir de guia orientadora per al conjunt de la ciutadania que vol formar part de la nostra plantilla i dels professionals interns com a eina de transparència en la forma en què es porten a terme els processos de selecció i provisió dels llocs de treball.

1.2.- Addicionalment el present document ha de servir de guia i regulació per a establir els criteris de vinculació² i contractació dels i de les professionals una vegada seleccionats i seleccionades en el marc de la normativa laboral que sigui aplicable en cada moment al Consorci.

ART. 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquests procediments seran d'aplicació al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí. També ho podran ser a totes les entitats vinculades de les quals el consorci sigui soci únic o ostenti el dret de nomenament de la majoria de les persones membres en els seus òrgans de govern, sempre que promoguin i adoptin com a propi aquest mateix document pel seu corresponent òrgan de govern.

¹Entenem per selecció els diferents processos d'identificació de talent amb destí a la cobertura de llocs de treball, que s'efectuen bé a través de la promoció interna, o bé a través del reclutament per a la contractació externa de personal, per fer front a les necessitats de la institució.

²Entenem per vinculació qualsevol relació de caràcter laboral que s'estableixi entre una persona treballadora i el consorci i que serà diferent en funció de la causa que ho ha originat.

A totes les contractacions de nou personal que es realitzin al Consorci³ a partir del 31 de març de 2022 els hi seran d'aplicació les previsions que contenen el present Llibre Primer d'aquest document, en la mesura que formin part de cadascun dels col·lectius al quals els hi sigui d'aplicació.

Resten exceptuades d'aplicació del present document les persones contractades subjectes al Reial Decret 1382/1985, d'1 agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'Alta Direcció i les persones subjectes al Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre pel qual es regula la relació especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut o qualsevol altre relació que tingui una regulació legal específica que la faci incompatible amb el règim establert al present Codi.

Tampoc es subjectaran a aquest Codi, pel que fa a la selecció, els contractes formatius de l'article 11 de l'ET, quan els/les estudiants o els post titulats a contractar siguin aquells que es determinin en el conveni amb la institució docent de què es tracti en cada cas o en origen als mateixos.

ART. 3. APROVACIÓ I REVISIÓ

Aquest document és aprovat i modificable pel Consell de Govern del consorci.

Una vegada aprovades les modificacions pel Consell de Govern el/els document/s modificat/s entrarà/n en vigor a l'endemà de la seva publicació a la web www.tauli.cat.

La Direcció de Recursos Humans és la responsable de controlar, mantenir i administrar tota la documentació que compona aquests procediments, assegurant que els documents disponibles a la web corporativa són els que estan en vigor a cada moment.

Caldrà la aquiescència o acord de la representació social en aquells aspectes que així ho estableixi l'ET, la LOLS o el Conveni Col·lectiu aplicable.

ART. 4. RÈGIM JURIDIC

El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí (en endavant, indistintament CCSPT) és una entitat jurídica pública, de naturalesa institucional i de base associativa, dotada de personalitat jurídica plena i independent de la dels seus membres, amb tota la capacitat jurídica de dret públic i privat que requereixi per a la realització de les seves finalitats.

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.

³ A partir d'ara quan fem esment del Consorci ho farem servir com a genèric entenent que, en cada cas, ens estarem referint a l'entitat de que es tracti.

Els Estatuts del consorci estan aprovats per l'Acord GOV/56/2016, de 10 de maig, DOGC. núm. 7119, de 12 de maig, els quals reconeixen al Consell de Govern en l'article 7. d) la competència, entre altres, per *"Aprovar la relació de llocs de treball i de les plantilles, les condicions generals d'accés als llocs de treball i als càrrecs directius, el règim de prestació de funcions, els conceptes retributius i remuneracions no regulats pel conveni col·lectiu, d'acord amb la normativa vigent"*. Per la seva banda, l'article 20.1 apartat h) estableix que *el director general actuarà com a cap de personal del consorci d'acord amb les directrius que fixi el Consell de Govern*.

Els seus estatuts estableixen també que el personal del Consorci és contractat i es regeix per les normes de dret laboral, així com per la resta de normativa d'ocupació pública que li sigui aplicable.

També que les administracions públiques consorciades poden adscriure personal funcionari, laboral o estatutari, en comissió de serveis o en la situació que legalment correspongui. Aquest personal es regeix per les disposicions normatives que respectivament li siguin aplicables en cada moment atenent la procedència i la naturalesa de la relació d'ocupació. A aquest personal, per tant, i en el seu cas, no li seria d'aplicació el present Codi.

En qualsevol cas, 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 li són d'aplicació els principis contemplats als articles 52, 53, 54 i 59 de l'EBEP.

En matèria de personal al Consorci i les seves entitats vinculades li són d'aplicació la normativa bàsica i l'específica de la Generalitat de Catalunya inclosos els Acords de Govern sempre tenint en consideració el règim d'autonomia de gestió de les entitats públiques de salut de conformitat amb l'article 68 i següents de la Llei 7/2011 de 27 de juliol de mesures fiscals i financeres, que estableix que el Consorci disposa de la capacitat per a establir les polítiques pròpies de recursos humans, sense que siguin aplicables al personal contractat les normes sobre despeses de personal recollides en les lleis de la Generalitat, ni la normativa de desplegament, llevat que s'especifiqui expressament la seva aplicabilitat. Tampoc no són aplicables les instruccions, les restriccions a la contractació, ni altres mesures limitadores, destinades específicament al conjunt del sector públic de la Generalitat, sens perjudici de l'acompliment de la legislació bàsica de l'Estat. Per això, anualment, les lleis de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya mitjançant una Disposició Addicional inclou de forma expressa a les entitats del sector públic de salut en l'aplicació d'alguns preceptes en matèria de personal, quedant exclosos de la resta.

Als professionals del Consorci els hi 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 vigent en cada moment (actualment el Segon, en ultractivitat).

El Consorci té aprovat, vigent i publicat, tant a la intranet com a la pàgina web, un codi ètic i de bon govern així com un codi d'integritat que vincula i és de compliment obligat per tots els col·lectius al quals va dirigit. Qualsevol professional i treballador del Consorci i les seves entitats, pel mer fet de ser-ho, ha de conèixer l'esmentat codi d'integritat i principis ètics i, per tant, han de complir i vetllar pel seu compliment de forma activa tant en primera persona com a nivell institucional.

El Codi Ètic i Bon Govern i el d'Integritat tenen com a missió principal definir i desenvolupar els valors, principis i normes que han de regir en el comportament de tots i cadascun dels/de les professionals del Parc Taulí així com dels seus directius/ves i dels membres dels Òrgans de Govern en les relacions establertes entre si, amb els seus usuaris, ciutadans, proveïdors i tercers. Es tracta d'un compromís com a treballadors públics al servei de la ciutadania, com a mecanisme de salvaguarda de l'interès general i la transparència.

Així mateix, el present Codi incorpora les mesures de selecció incloses al vigent Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Finalment aquest Codi ve a ordenar en un sol document els principis que, com a normativa bàsica en matèria de contractació de personal del Consorci, estableixen les lleis de pressupostos, la llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i el Reial Decret Llei 32/2021 de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

ART. 5.- PRINCIPIS DE SELECCIÓ.

5.1.- En el marc de l'especificitat del Consorci i la normativa d'aplicació, els processos de selecció es regiran pels principis igualtat, mèrit i capacitat.

Amb aquest objectiu assegurarà :

- a) Publicitat de les convocatòries i les seves bases.
- b) Caràcter obert i lliure concurrència.
- c) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- d) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- h) Agilitat i celeritat en els processos de selecció.

5.2.- Addicionalment seran objecte d'apreciació, quan sigui necessari i possible, les actituds congruents amb els valors institucionals.

5.3.- Caldrà l'adequació entre el contingut de les proves que, en el seu cas, formin part dels processos selectius i les funcions i tasques que haurà de desenvolupar la persona contractada.

5.4.- Els processos selectius cercaran **la major idoneïtat**, entesa com la miscel·lània de competències personals i professionals, per sobre dels requisits acadèmics, que reuneixi la persona candidata i que la fan la més adient d'entre les presentades per a la cobertura del lloc de treball concret.

ART. 6.- PRINCIPIS DE VINCULACIÓ I CONTRACTACIÓ LABORAL.

A.- Al Consorci des de la perspectiva de la legislació laboral li és d'aplicació el *Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors* (en endavant ET) en la redacció donada pel *Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*.

Per això, les modalitats de contractació laboral del Consorci **són únicament** (S'acompanya quadre resum com Annex I):

1.- Contractació fixa, que caldrà que s'efectuï després d'un procés públic de concurrència amb subjecció als principis de l'article 55 de l'EBEP. Article 15.1 ET.

2.- Contractació de durada determinada o temporal. Article 15.2 i 15.3 ET. Podrà ser:

2.1.- Contractació temporal per circumstàncies de la producció.

2.2.- Contractació temporal per substitució:

a).- Per cobrir una vacant que està en procés o pendent de convocatòria.
Durada màxima 3 anys.

b).- Per cobrir l'absència d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball pel temps en què duri aquesta.

c) Per completar el temps d'una reducció legal o convencional pel temps imprescindible en que duri aquesta.

2.3.- Contractació temporal per relleu (art. 12.6 i 12.7 ET).

2.4.- Contractació temporal per obra o servei: Sempre que es trobin lligats a un projecte finançat amb fons de la Unió Europea i només pel temps imprescindible

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 17 de 84
Propera revisió: abril 2024				

per la seva execució. (Disposició Addicional Cinquena del RDL 32/2021 de reforma laboral).

2.5.- Contractació temporal en modalitat formativa (art. 11 ET) en les seves modalitats d'alternança amb l'estudi o per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudi. Aquests contractes es subjectaran pel que fa al règim legal aplicable a l'article 11 de l'ET.

B.- Aquesta nova regulació laboral introdueix algunes variacions respecte a la forma en que es contractava al Consorci. Entre els canvis més significatius la nova regulació comporta:

B1.- No tenen cabuda d'acord amb la nova redacció de l'article 15 de l'Estatut del Treballadors els contractes de substitució de professionals interns per altres treballadors interns i que ha estat origen de les anomenades rodes, que hauran de desaparèixer.

B2⁴.- Per una ordenada aplicació de l'ET els professionals ocuparan en cada moment la plaça que tinguin assignada, de forma que les diferents vicissituds per les que passin farà que el número d'aquesta es pugui modificar. El dret intern de retorn a la plaça d'origen, en el seu cas, es limita a l'horari, jornada i modalitat de plaça equivalent.

B3.- Caldrà modificar el protocol de conciliació perquè la persona que ha d'ocupar la plaça que deixa la persona conciliada no podrà estar contractada "temporalment" perquè no existeix causa, raó per la qual qui es conciliï manté el dret a retornar a la modalitat i jornada d'origen però no a la "plaça" que ocupava.⁵ Tot i això, si en un cas concret existís un període inicial d'adaptació (que no podrà ser superior a un mes), la plaça d'origen s'ocuparà transitòriament per professionals d'àrea fins l'adscripció o retorn a la plaça d'origen després d'aquest període adaptatiu.

B4.-⁶ Caldrà modificar el protocol de reubicació per salut perquè la persona que ha d'ocupar la plaça que deixa la persona adaptada durant el període d'adaptació (que no podrà ser superior a un mes com a norma general o 2 mesos en Crítics, Bloc quirúrgic, Salut Mental i Hemodiàlisi, o allò que s'estableixi en el protocol de Reubicacions per Salut) la plaça d'origen s'ocuparà transitòriament

⁴ Nova redacció donada per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022. Text anterior:

"Per una ordenada aplicació de l'ET haurem de perdre de vista el concepte de "plaça en propietat" i substituir-ho pels conceptes d'horari, jornada i modalitat de plaça equivalent."

⁵ Afegit per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022.

⁶ Nova redacció donada per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022. Text anterior:

"Caldrà modificar el protocol de reubicació per salut perquè la persona que ha d'ocupar la plaça que deixa la persona adaptada estigui temporalment ocupada per una persona contractada com a professional d'àrea. Es cas de reavaluació i retorn a origen ho farà a una plaça de modalitat, horari i jornada però no a la "plaça" que ocupava."

per professionals d'àrea fins l'adscripció definitiva o retorn a la plaça d'origen després d'aquest període adaptatiu.

B5.- L'ocupació de la plaça que deixa la persona que concilli o es reubiqui per salut (passat el termini de prova) passarà a ser una vacant i serà coberta pel sistema que estigui vigent en cada moment.

B6.- En desaparèixer "les rodes" ja que la mobilitat interna no és "causa" legal per a la contractació temporal, la cobertura de contingències de qualsevol durada que no s'efectuï amb un professional d'àrea s'haurà de fer, per un contracte causal de substitució de l'article 15 de l'ET amb persones no vinculades amb la institució.

B7.- Les contractacions per substitució temporal (per a les cobertures interines fins a resolució d'una convocatòria determinada no podran allargar-se més enllà dels tres anys), cas en el qual caldrà l'amortització de la plaça.

C.- Per tant, queda expressament, no autoritzat:

- i.- Plantejar o aprovar contractacions per substitució sense identificació de la persona i la causa, o que aquesta sigui incerta.
- ii.- Concatenar en un sol contracte diverses causes d'una o diferents persones.
- iii.- Efectuar contractes per circumstàncies de la producció a una mateixa persona per més de 6 mesos en un període de 12 o, si el Conveni Col·lectiu autoritzés l'ampliació a un any, que en un període de 2 anys una mateixa persona hagi estat contractada més de 15 mesos sigui de forma continua o discontinua.
- iv.- Allargar un contracte de substitució més enllà de la data de retorn de la persona substituïda.
- v.- No amortitzar una plaça de substitució ocupada pel temps imprescindible per la cobertura definitiva de la plaça, si arribats els tres anys des de l'inici de la contractació no es dona alguna de les causes establertes a l'article 10.4 de l'EBEP i aplicables per analogia; o allargar el període del contracte de substitució per vacant fins a la resolució de la plaça més enllà dels tres anys, llevat les excepcions legals.
- vi.- Allargar els contractes de relleu una vegada arribada l'edat de jubilació de la persona rellevada, sense perjudici de la contractació per altre causa, si existís.
- vii.- Incorporar a una persona a l'organització, encara que sigui de forma puntual, sense la prèvia autorització de recursos humans.
- viii.- Incorporar a professionals en contractes formatius en alternança o per a l'obtenció de la pràctica professional sense prèviament haver efectuat tot l'expedient amb les exigències de l'article 11 de l'ET, així com la fitxa pressupostària i obtenir la prèvia aprovació del Comitè executiu.

ix.- Permetre una "roda", fora dels casos de substitució expressament autoritzats per la llei o per la normativa interna o excepcions puntuals de la direcció general o de recursos humans.

x.- Efectuar contractes per circumstàncies de la producció en una mateixa plaça per més de 6 mesos en un període de 12 o, si el Conveni Col·lectiu autoritzés l'ampliació a un any, que en un període de 2 anys una mateixa plaça hagi estat ocupada més de 15 mesos sigui de forma contínua o discontinua.

D.- En ares a ordenar i garantir el compliment de la legislació laboral la direcció de recursos humans establirà **un canal únic d'autorització contractual** al qual se li faran arribar les propostes de contractació prèviament autoritzades per la direcció corresponent i que hauran aplicat els principis establerts als precedents apartats A, B i C. Únicament la direcció general i, per delegació, la direcció de recursos humans, podrà exceptuar aquells criteris, autoritzant un informe motivat que haurà d'haver efectuat i signat la direcció de l'àrea proponent, assumint les responsabilitats que es puguin derivar.

Pel que fa als contractes de substitució fins la cobertura definitiva de la plaça es farà constar de forma expressa la finalització de la mateixa als tres anys des de la data del seu inici. Si arribada aquella data, es dona alguna de les causes contemplades a l'article 10.4 de l'EBEP, es procedirà, en el seu cas, a una novació contractual. Aquesta novació haurà de passar amb la suficient antelació pel mateix òrgan de recursos humans que filtri les contractacions.

Pel que fa a la contractació sobtada efectuada fins ara per determinats àmbits de forma autònoma, aquesta serà progressivament substituïda per contingents de professionals d'àrea que efectuaran la cobertura interna. Transitòriament cap àmbit descentralitzat està autoritzat a incorporar a aquests professionals si no ho ha pactat prèviament amb el **canal únic d'autorització contractual** de recursos humans. La contravenció d'aquest criteri comportarà la responsabilitat que se'n derivi modulada en funció de les conseqüències que generi pel Consorci.

ART. 7.- REQUISITS PER SER PROFESSIONAL DEL PARC TAULÍ.

Per poder ser contractat laboralment i, per tant, també per poder participar en un procés de selecció organitzat pel PARC TAULÍ (CCSPT) serà necessari que les persones aspirants reuneixin els següents requisits:

1. Pertànyer a qualsevol dels Estats membres de la Unió Europea o, en el cas de ser ciutadà extracomunitari, comptar amb el permís de treball corresponent i la resta d'autoritzacions específiques que li afectin segons el cas.
2. Posseir suficients coneixements de català i castellà per poder exercir adequadament les funcions del lloc de treball.

3. Tenir complerts 18 anys i no excedir, si 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 Administració Pública o entitat del sector públic i no trobar-se en situació d'inhabilitació absoluta o especial per exercir ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. En cas de no nacionals no trobar-se en situació equivalent.

S'acreditarà mitjançant declaració responsable.

5. En cas d'exercir una altre activitat pública o privada, disposar de la preceptiva autorització prèvia de compatibilitat (o sol·licitar-la prèviament a la contractació). En cas de resultar seleccionat/da en aquesta convocatòria, i de trobar-se sota alguna causa d'incompatibilitat de les previstes legalment per poder prestar serveis laborals al consorci abans de formalitzar el corresponent contracte de treball caldrà procedir a la seva resolució. S'incorporarà a la declaració responsable.
6. Tenir la Titulació acadèmica oficial necessària en cada cas i, de ser no espanyola, degudament homologada per exercir en Espanya.
7. Cas de ser obligatori, trobar-se col·legiat i al corrent del pagament de quotes i de l'assegurança de responsabilitat que, en cap cas, seran per compte del Consorci.
8. Acreditar 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, excepte en els casos que sigui obligatòria la presentació del certificat.
9. Posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques necessàries per desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

TITOL II. - VIES D'INCORPORACIÓ LABORAL AL CONSORCI.

ART. 8.- INCORPORACIÓ

1.- Són les diverses vies en què qualsevol persona pot passar a formar part de la plantilla del consorci. Aquesta es donarà de forma espontània per part de la persona interessada o responent a una oferta publicada.

El model distingeix dins de la incorporació diferents vies:

- a) **la provisió:** que és la forma de nodrir les bases de dades de professionals externs de forma que puguin anar essent cridats quan sigui necessària la cobertura de necessitats peremptòries, puntuals i causals de la institució. Provenen de la captació curricular de generació espontània o de demandes genèriques efectuades per l'organització.
- b) **el reclutament amb caràcter temporal:** que és la forma de cobrir temporalment determinades places temporals amb professionals externs però amb vinculació contractual que es preveu de mitja durada (superiors a 9 mesos). Aquí podríem tenir:
- b.1.- per substituir interinament una plaça transitòriament vacant però quin titular té reserva legal o convenial de la mateixa, i quina durada es preveu superior als 9 mesos. Caldrà especificar el nom de la persona substituïda i la causa que haurà de constar en el contracte.
- b.2.- per substituir interinament una plaça vacant durant el temps imprescindible per a la seva cobertura reglamentària i per un període màxim de tres anys. A aquests efectes s'aplicarà per analogia el règim establert a l'article 10.4 de l'EBEP en la redacció donada per la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
- b.3.- per concertar un contracte de relleu, en cas de jubilació parcial d'un professional.
- c) **el reclutament amb caràcter fix:** que és la forma de cobrir de forma indefinida les places de caràcter estructural que estiguin vacants en la relació de llocs de treball de la plantilla orgànica i funcional del consorci.

2.- Consideracions comuns a tots els processos.

1.- Qualsevol persona que reuneixi els requisits per accedir a ocupar una plaça amb caràcter temporal o indefinit tindrà dret a optar a la mateixa sigui per generació espontània o en resposta a una oferta.

El Consorci disposa la seva pàgina web com a únic canal d'entrada pel lliurament de currículum normalitzat que permet l'addenda de documentació addicional per als casos

de persones que el vulguin remetre de forma espontània. Aquesta documentació serà classificada en funció del perfil de les persones candidates. Per a cada oferta concreta, s'habilitarà un enllaç específic per la remissió de documentació.

2.- Els processos de selecció incorporaran el principi de celeritat o agilització, en els termes detallats, amb caràcter enunciatiu, a la Disposició Addicional Quarta de la Llei 20/2021 de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

ART. 9.- LA PROVISIÓ.

1.- Qualsevol persona pot fer arribar el seu *currículum vitae* a través del canal habilitat a la pàgina web del consorci. Aquesta remesa ho serà de forma espontània o perquè el Consorci ha publicat una petició.

Els currículums rebuts, en funció de la titulació acadèmica que disposi la persona, seran classificats per l'àmbit de Selecció (Recursos Humans), ordenats per "contingents de crida homogenis" i posats a disposició dels responsables interns que puguin demandar a potencials professionals de les diferents categories.

2.- S'entén per "contingent de crida homogeni" les persones amb unes característiques de coneixements i expertesa similars, per àmbits competencials. Cada perfil professional té les seves peculiaritats de selecció en funció del contingent de crida.

3.- En el cas que s'efectuïn crides perquè les persones interessades presentin currículums es publicaran els requeriments específics i que normalment contindran la presentació de la Titulació oficial requerida segons el perfil professional i l'àmbit competencial. Aquesta documentació serà dicotòmica APTE/NO APTE, però en cap cas serà baremada. Es podrà demanar una determinada titulació, sempre oficial⁷, per crear contingents de crida d'un determinat lloc de treball, de forma que qui no disposi d'ella no podrà incorporar-se a l'esmentat contingent.

4.- L'àmbit de selecció podrà requerir, per determinats llocs de treball i abans d'incorporar professionals dins d'un contingent de crida, avaluacions competencials.

5.- Les proves d'avaluació competencial seran utilitzades opcionalment per Selecció que les podrà delegar en els àmbits de destí dels professionals. Aquestes podran ser entrevistes individuals, qüestionaris de coneixements propis de la professió o del lloc de treball, proves psicotècniques (de capacitats, aptituds, trets de personalitat, interessos, o valors professionals, entre d'altres), proves situacionals o dinàmiques de grup o qualsevol altre pròpia de la disciplina de selecció.

⁷ S'entén per Oficial l'expedida per un Organisme Públic d'Ensenyament de qualsevol nivell o reconeguda pel Departament o Ministeri corresponent en cas que sigui impartida per un centre no públic o es tracti d'ensenyament no reglat o titulació pròpia d'una Universitat no pública. Les titulacions no espanyoles, caldrà que estiguin homologades. Els ensenyaments d'idiomes hauran de tenir el nivell europeu que determinin les bases o ser puntuades en funció dels barems.

El concepte de competència s'entén holísticament, i inclou quatre dimensions:

- a. Saber: Fa referència a la dimensió del coneixement (específic o general).
- b. Saber fer: Fa referència a la dimensió metodològica (habilitats adquirides per l'experiència).
- c. Saber estar: Fa referència a la dimensió participativa (actituds i valors que guien el comportament).
- d. Saber ser: Fa referència a la dimensió personal (aptituds i trets de personalitat).

6.- El contingent de cada Grup Professional s'haurà de prelaciar en funció de la relació entre l'àmbit competencial i la idoneïtat per la qual hagi estat preassignat i havent respectat els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

7.- Aquestes persones podran ser contractades per cobrir les contingències sobrevingudes i puntuals, susceptibles de ser cobertes amb contractes causals de conformitat amb l'article 15.2 de l'ET sigui per circumstàncies de la producció o de l'article 15.3 de l'ET per substitució i per les causes acotades per aquests contractes a l'Annex I.

8.- Aquestes contractacions tenen límit temporal i sense perspectives de permanència estable.

9.- Les proves o vies per accedir al contingent de crida podran estar permanentment obertes i els nous aspirants, en funció de la seva pròpia valoració, seran incorporats al contingent de forma intercalada amb els aspirants preexistents en relació a la idoneïtat considerada.

10.- Una persona podrà presentar-se a les diferents proves en tantes convocatòries com s'efectuïn, però es tindrà en consideració únicament la darrera valoració obtinguda. Als aspirants que es presentin reiteradament els hi podrà ser exigible, a criteri de la direcció de Recursos Humans, la repetició també d'altres proves.

11.- Es podran establir taxes per drets d'examen, però en cap cas podran superar els costos directes i indirectes del propi procés.

12.- Qualsevol professional que sigui contractat/da a través d'aquesta via caldrà que la persona que hagi estat el seu superior immediat realitzi el qüestionari d'avaluació de l'acompliment, segons categoria professional.

El qüestionari d'avaluació de l'acompliment s'haurà de realitzar seguint el model establert en l'Annex II.

Quan una mateixa persona tingui una valoració negativa en dos àmbits diferents, o tingui en un únic àmbit una falta susceptible de ser qualificada com a greu o molt greu segons el vigent Conveni Col·lectiu en cada moment (amb independència dels dies acumulats), serà eliminat del contingent de crida. La persona podrà al·legar el que consideri davant l'expedient, que coneixerà la direcció de Recursos Humans i que resoldrà en única instància després d'efectuar les verificacions que consideri oportunes. En cap cas la valoració negativa d'un únic àmbit (a excepció de l'existència d'una falta susceptible de ser qualificada com a greu o molt greu) serà justificació suficient per limitar l'accés a un segon àmbit de la persona candidata.

ART. 10.- RECLUTAMENT AMB CARÀCTER TEMPORAL. Article 15.3 de l'ET, la Disp. Addic. 4ta del RDL 32/2021 i parcialment per analogia l'article 10.4 de l'EBEP.

a) La necessitat de cobertura pot tenir el seu origen en:

a.1.- Necessitat per vacant sobrevinguda. La plaça ha quedat vacant perquè, tot i estar inclosa a la plantilla orgànica de llocs de treball, l'anterior ocupant l'ha deixat definitivament, i no és possible efectuar l'activitat amb els mateixos efectius.

a.2.- Necessitat per vacant per nova creació. La necessitat sorgeix d'una nova activitat a la qual s'ha de donar sortida. Per tant s'ha d'incrementar la plantilla orgànica i funcional de llocs de treball que haurà d'aprovar el Consell de Govern, però no es pot procedir a la convocatòria externa amb caràcter fix de la plaça de forma immediata.

a.3.- Necessitat de cobrir una plaça transitòriament vacant perquè el seu titular te reserva per causa legal o convenial i la durada es preveu superior a 9 mesos.

a.4.- Necessitat d'un contracte de relleu per jubilació parcial d'un/a professional.

b) Per donar resposta a aquestes necessitats serà possible procedir a la convocatòria de la següent vinculació contractual temporal sempre en el marc de les causes acotades a l'Annex I per cada tipus de contracte i seguint el procediment detallat a l'article 15 d'aquest Codi (contractacions temporals de llarga durada):

- a. Per als supòsits **a1** ó **a2**, i sempre que s'hagi efectuat, en el seu cas, el previ circuit del protocol de mobilitat horitzontal, es realitzarà un contracte de substitució per cobrir temporalment el lloc de treball fins que finalitzi el procés de cobertura definitiva de la plaça, en els termes contemplats en la Disposició Addicional Quarta del Reial Decret Llei 32/2021 per als supòsits
- b. Per als supòsits **a3** es realitzarà un contracte de substitució de l'article 15.3 de l'ET per cobrir temporalment el lloc de treball fins que el/la professional fixe es reincorpori.

- c. Per al supòsit **a4** es realitzarà o un contracte de relleu dels contemplats a l'article 12.7 de l'ET, o un contracte de substitució del precedent apartat a que porti incorporat un contracte de relleu.
- c) Justificació d'una contractació de personal. Només caldrà que existeixi informe justificatiu quan es tracti de places noves de caràcter estructural o de reforç. La persona responsable de l'àrea o departament on sorgeixi la necessitat haurà de tramitar la corresponent fitxa pressupostària que haurà de ser aprovada pel Comitè Executiu. Cada responsable pel simple fet de tramitar la fitxa pressupostària assumeix la responsabilitat sobre la impossibilitat d'efectuar l'activitat amb els mitjans existents.
- d) La Direcció de Recursos Humans verificarà la sol·licitud per confirmar que conté la informació necessària i la coherència de la mateixa. Si és així, la portarà a aprovació prèvia del Comitè Executiu que, d'aprovar-ho, donarà inici al procés de selecció, mitjançant la publicació de la convocatòria i les seves bases.
- e) Característiques del procés de cobertura: El procés de selecció es regirà per allò estipulat a les Bases de la convocatòria o, en defecte d'aquestes, per les Bases tipò.
- f) Per al cas que, en la cobertura dels supòsits **a1** ó **a2** la persona adjudicatària d'aquesta convocatòria fos un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça del mateix Grup Professional, la cobertura esdevindria amb el caràcter de fix i no amb el caràcter d'interí per vacant, abandonant definitivament la seva plaça de procedència i essent possible que aquesta plaça que deixa passi a formar part de la convocatòria de les places interines i que pugui ser ocupades per persones que hagin concorregut al mateix procediment en el cas de ser d'una pluralitat de places. Si no, la plaça s'integrarà com a vacant en el procés de mobilitat horitzontal.
- g) Per al supòsit que la persona adjudicatària d'aquesta convocatòria fos un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça de diferent Grup Professional, la cobertura esdevindria amb el caràcter de fix sempre i quan dins dels 5 anys anteriors (comptats de data a data) hagués ocupat, sense informes negatius, una plaça del mateix GP que és objecte de la convocatòria, durant un mínim de 900 dies naturals. El/la professional afectat abandonaria definitivament la seva plaça de procedència, que s'integrarà com a vacant en el procés de mobilitat horitzontal.
- h) En tot allò no previst en aquest apartat pel que fa al personal de substitució fins a la cobertura reglamentària de la plaça serà d'aplicació amb caràcter supletori i per analogia l'article 10.4 de l'EBEP en la redacció donada per la *Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*.

ART. 11.- RECLUTAMENT AMB CARÀCTER FIX.

1.- Aquestes places responen a la necessitat continuada i estable de cobertura i que tindrà el seu origen en :

a.1.- Necessitat per vacant sobrevinguda. La plaça ha quedat vacant perquè, tot i estar inclosa a la plantilla orgànica de llocs de treball, l'anterior ocupant la deixat definitivament, no és possible efectuar l'activitat amb els mateixos efectius i no és possible cobrir-la a través del protocol de mobilitat horitzontal o efectuada la tramitació d'aquest protocol, aquesta plaça no ha quedat coberta, cas en què es tracti d'un grup Professional inclòs al protocol.

a.2.- Necessitat per nova creació. La necessitat sorgeix d'una nova activitat a la qual s'ha de donar sortida. Per tant s'ha d'incrementar la plantilla orgànica i funcional de llocs de treball que haurà d'aprovar el Consell de Govern i es pot procedir a la convocatòria externa amb caràcter fix de la plaça, llevat que estigui sotmesa a Mobilitat Horitzontal.

a.3.- Una vacant singular per funció o responsabilitat i la direcció general la reserva a convocatòria externa de forma expressa. Aquesta mateixa reserva també es pot efectuar sobre un conjunt de places que confirmen una unitat funcional específica que es consideri que no han d'estar sotmeses al Protocol de Mobilitat Horitzontal.

a.4.- El conjunt de places que periòdicament s'incorporen a la taxa de reposició de conformitat amb les lleis de pressupostos i, queden identificades, una vegada efectuats els corresponents processos del Protocol de mobilitat Horitzontal per aquells Grups Professionals als quals els hi és d'aplicació, i que normalment estaran ocupades per professionals a través de contractes de substitució de l'article 15.3 i DA 4ª del RDL 32/2021.

2.- Malgrat que les places que siguin susceptibles hauran d'haver estat sotmeses prèviament al protocol de mobilitat horitzontal, totes les noves places estructurals d'àrea, de qualsevol àmbit, que atenent a la seva naturalesa i peculiaritats i havent estat creades de forma expressa per donar resposta a la legislació de 28 de desembre de 2021 (Llei 2/2021 i RDL 32/2021) i havent estat ja oferides internament en el moment de la seva creació al personal fixe, sortiran directament a convocatòria externa per assegurar el principi d'igualtat sense necessitat que, com a vacants, passin pel protocol de Mobilitat Horitzontal.

3.- Les vacants per creació de places estructurals seguiran el procediment d'aprovació del Comitè executiu establert per les places de nova creació ja detallat i la incorporació

de les mateixes en la plantilla orgànica i funcional de llocs de treball que anualment ha d'aprovar el consell de Govern.

4.- Aprovada pel Comitè Executiu la proposta de convocatòria es podrà procedir a la seva formalització a través de la direcció general de conformitat amb l'article 20.1 h) dels Estatuts del Consorci. La direcció General podrà aprovar les Bases de les convocatòries que hagin de regir el procés de selecció. Del procés és donarà compte al Consell de Govern.

5.- Finalitzat el procediment les persones seleccionades seran nomenades pel Consell de Govern i seran contractades amb caràcter laboral fixe pel Consorci.

TITOL III

MODALITATS DE VINCULACIÓ CONTRACTUAL AL CONSORCI (A PARTIR DEL 31 DE MARÇ DE 2021). PLANTEJAMENT GENERAL.

ART. 12.- CONTRACTACIÓ TEMPORAL

12.A.- ACOTADA, PUNTUAL, SOBREVINGUDA.

1.- Es tracta de la contractació temporal per contingències que seran efectuades per les persones captades per a **PROVISIÓ**. Són, per tant, aquelles persones que donen resposta puntual o sostinguda en el temps però sense vocació de continuïtat a necessitats peremptòries de l'organització i entren a desenvolupar les seves funcions en el marc d'una relació laboral de caràcter temporal. Aquestes contractacions hauran de ser pel mínim temps necessari per cobrir la contingència específica que venen a cobrir o pel temps de l'absència del professional al que substitueixen.

El Consorci, d'acord amb la Jurisprudència i en el marc de les seves disponibilitats pressupostaries, d'acord amb els criteris del CatSalut, i de la *Nota informativa sobre el procés de reducció de l'ocupació temporal en les entitats de dret públiques, societats mercantils, consorcis i fundacions* emesa per la Direcció General de Funció Pública del departament de Presidència al març de 2022, minimitzarà aquest tipus de contractació per establir progressivament "plantilla estructural d'Àrea" addicional a la plantilla estructural preexistent de forma que permeti donar sortida en modus d'autocobertura a aquestes situacions.

No obstant això, aquelles **contingències puntuals** a les quals no es pugui donar resposta amb la "plantilla estructural d'àrea" podran ser contractades de forma excepcional a través de les modalitats de l'article 15.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en els termes que, per cada tipus de contracte, es detalla a l'ANNEX I d'aquest document.

2.- Aquestes modalitats hauran de ser sempre contractes TEMPORALS i entre les següents alternatives:

a.- Temporals per **circumstàncies de la producció** de l'article 15.2 primer paràgraf de l'ET. Es podrà efectuar en casos de circumstàncies de la producció entesa com l'increment ocasional e imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que encara que siguin l'activitat de l'empresa generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i allò que es requereix i sempre i quan no es tracti de treballs de caràcter estacional o de temporada o aquells que es prestin amb intermitència però tinguin període d'execució certa determinats o indeterminats.

Dins d'aquesta modalitat de contracte per circumstàncies de la producció es troba la contractació per a la cobertura de **vacances i els reforços** que no tinguin caràcter estacional o repetitiu.

En aquests casos la contractació no podrà ser superior a sis mesos, excepte que el Conveni col·lectiu ho amplii a un any. Finalitzat i acomplert el termini màxim, el mateix contracte i amb el o la mateixa professional no serà prorrogable ni concatenable amb cap altre contracte de circumstàncies de la producció.

Per supòsit que per Conveni la durada s'allargués a 1 any, no està autoritzat fer més de 15 mesos dins dels 24 mesos d'aquesta modalitat contractual a una mateixa persona⁸.

Aquests terminis màxim de concatenat són aplicables a la persona però també a la plaça coberta per circumstàncies de la producció, de forma que, si una plaça és coberta sobrepasant aquests terminis, encara que sigui per diverses persones, es considera que la plaça és estructural i, per tant, qui es contracti en aquella plaça podria esdevenir indefinit (encara que no sobrepassi ell o ella personalment els terminis màxims de concatenat), raó per la qual **no serà possible que una mateixa plaça sigui coberta amb aquesta modalitat contractual sobrepasant aquests terminis de concatenat.**

b.- Temporals per atendre **circumstàncies de la producció** de l'article 15.2 quart paràgraf d'ET.- Es podrà efectuar en casos de circumstàncies de la producció entesa com situacions ocasionals, previsibles i de durada reduïda. Aquest contracte no es podrà utilitzar, **durant tot l'any natural, més de 90 dies per totes les causes** ni donar-se per go dies continuats i durant els quals es podrà contractar a les persones que es consideri necessari (sense límit) però **especificant en el contracte la concreta causa per circumstàncies de la producció que ha estat la gènesi de la contractació.** Per tant només pot haver-hi go dies a l'any en què el

⁸ En aquests supòsits, per assegurar la no concatenat irregular de contractes de l'article 15.5 de l'ET, quan una persona treballadora hagi esgotat un període 15 mesos de contractes dins d'un període de 24, no podrà ser contractada novament amb caràcter temporal, llevat un contracte de cobertura d'interinitat o d'un contracte de relleu, fins transcorregut 9 mesos des de la finalització de la darrera vinculació.

consorci pot utilitzar aquest contracte, encara que aquests 90 dies pot contractar a quantes persones consideri i no essent possible que aquests noranta dies siguin continuats o seguits.

c.- Temporals per substituir a una persona treballadora en excedència o qualsevol altre causa amb reserva de lloc de treball, on s'haurà de fer constar el nom de la persona treballadora substituïda i la causa, així com la previsió temporal inicial de la cobertura si aquesta és coneguda. Art. 15.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors⁹.

d.- Temporal para substituir a la persona treballadora que ha reduït la seva jornada per les causes legal o convencionalment establertes i pel temps de la jornada reduïda i del període en què gaudeixi de la reducció. S'haurà de fer constar el nom de la persona treballadora substituïda i la causa, així com la previsió temporal inicial de la cobertura si aquesta és coneguda. Art. 15.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.¹⁰

12.B.- VACANT EN PROCÉS DE SELECCIÓ (aplicació analògica de l'article 10.4 de l'EBEP).

Es tracta de l'ocupació temporal d'una plaça vacant per alguna de les següents causes:

- Per absència definitiva del seu titular (és a dir perquè la vacant a cobrir ha format part de la taxa de reposició d'un exercici anterior)
- Per tractar-se d'una plaça de nova creació.
- Per tractar-se d'una plaça autoritzada com a taxa extraordinària de reposició (Nota Funció pública de març de 2022).

Aquesta contractació haurà de ser amb la modalitat de substitució de l'article 15.3 de l'ET en relació a la Disposició Addicional Quarta del Reial Decret Llei 32/2021 de reforma laboral, que remet a la Llei 20/2021 de mesures urgents per la reducció de la temporalitat de l'ocupació pública i per mor de la qual els contractes d'aquesta modalitat subscrits a partir del dia 31 de març de 2022, no podran tenir una durada superior als tres anys, que és el període màxim en què aquesta plaça haurà d'haver estat coberta de forma definitiva pel procediment reglamentari corresponent.

Per tant, si arribat el termini dels tres anys des de la data inicial d'ocupació de la plaça, aquesta no ha estat convocada d'acord amb el procediment, el/la professional cessa de forma automàtica en el lloc de treball amb dret a rebre la indemnització que pugui establir la normativa vigent en cada moment.

⁹ Veure els articles 45, 46.3, 46.4 i 48 ET. Veure articles 43bis, 44, 45,46 i 47 del II Conveni Col·lectiu SISCAT.

¹⁰ Veure l'article 37.6 ET. Veure l'article 49 del II Conveni Col·lectiu SISCAT

En aquests casos, la plaça no coberta haurà de ser amortitzada també de forma automàtica, excepció feta que convocada la plaça aquesta hagués quedat deserta, cas en el qual es podrà repetir el termini dels tres anys per nova convocatòria, procedint-se, en tot cas, al nomenament **d'un/a altre professional interí.**

No es podrà nomenar a la mateixa persona com a professional interí per a la mateixa plaça si havent-se convocat la plaça aquesta persona, s'hagués presentat o no, no l'ha guanyada ja que no es considera apte per mantenir-se en el lloc de treball.

Podrà mantenir-se en la plaça amb el caràcter d'interí el mateix o la mateixa professional que l'estigui ocupant sempre que la plaça ja estigui convocada a la data de complir-se els tres anys i a l'espera de la resolució, data en la qual finalitzarà definitivament la relació laboral.

12.C.- SUPÒSIT ESPECIAL DEL CONTRACTE DE RELLEU (ARTICLE 12.7 ET).

Es tracta de la contractació pel temps temporal necessari perquè un professional pugui accedir a la jubilació parcial essent necessari que existeixi una correspondència entre les bases de cotització de les persones treballadores rellevista i rellevada d'acord amb la legislació vigent en matèria de Seguretat Social.

Aquesta contractació es practicarà al Consorci mentre es mantingui la política d'aquestes jubilacions parcials.

Es podrà efectuar lligat a un contracte temporal o a un contracte fix.

C.1.- Contracte de relleu lligat a un contracte temporal.

Serà possible efectuar-ho a través de dues modalitats:

Modalitat 1) Coincident amb la durada del relleu.

Efectuar una publicació d'oferta d'ocupació temporal per a la cobertura del temps relacionat amb el contracte de relleu concret de què es tracti. En aquest cas la persona candidata escollida inicia i finalitza la seva relació laboral de forma coincident en el temps amb la persona rellevada. La persona rellevista no es podrà vincular novament amb el Consorci si no és en virtut d'una nova convocatòria oberta de qualsevol tipus o d'un contracte amb origen causal del l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors o de la resta de modalitats per circumstàncies de la producció també contemplats en el mateix text legal.

Modalitat b).- Lligat a un contracte de substitució fins resolució de convocatòria de plaça.

Que en una convocatòria per a la cobertura per substitució fins la cobertura definitiva d'una plaça, aquesta contractació sigui utilitzada per a un contracte de relleu, cas en el qual:

- Si el/la professional rellevat/da es jubila abans d'haver-se resolt la convocatòria de la plaça (amb el màxim dels tres anys establerta legalment) el/la professional rellevista es mantindrà en la plantilla en la consideració de personal temporal substituït fins a la resolució de la convocatòria.
- Si la plaça en qüestió es convoca abans que el/la professional rellevat/da arribi a l'edat de la jubilació, atenent a que el contracte de relleu estableix al/a la professional substituït/a de forma nominalitzada, la presa de possessió de la plaça no es podrà fer efectiva fins que finalitzi el contracte de relleu, llevat del cas en què hagi identificat entre la persona rellevista i la qui hagi guanyat plaça en la convocatòria, cas en el qual es consolidarà per novació el contracte en fix i assignant-li el mateix rellevista.
- Finalitzat en un o altre cas el contracte de relleu si no s'ha aconseguit superar una convocatòria per accedir a una plaça fixa, la persona contractada com a rellevista extingeix la seva relació laboral de forma definitiva. No serà possible la concatenació contractual d'un/a professional rellevista amb un contracte de la mateixa naturalesa.

C.2.- Contracte de relleu lligat a un contracte fixe.

Es tracta del supòsit en el qual el contracte de relleu no es lliga a una contractació temporal sinó al contracte de persones contractades fixes després d'una convocatòria oberta.

De conformitat amb l'article 12.7 apartat a) de l'ET, les persones que accedeixin a un contracte fix per haver superat la convocatòria pública corresponent, provinguin d'un previ contracte de durada temporal determinada amb el Consorci, d'estar desocupats o d'una relació laboral externa, si reuneixen els requisits que en cada moment determini la legislació en matèria de seguretat social que regula la matèria, aquests contractes podran ser utilitzats per afavorir la jubilació parcial anticipada dels professionals.

12.D.- SUBSTITUCIÓ DE PERSONES AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL DE DURADA SUPERIOR ALS 9 MESOS CONEGUDA INICIALMENT.

Aquestes persones seran contractades per un contracte de substitució de l'article 15.3 de l'ET per la durada inicialment coneguda o de forma indeterminada si no es disposa de la data final (ocupació de càrrec públic, per exemple). Caldrà consignar al contracte el nom i la causa de la persona substituïda i la previsió de durada si és coneguda. En tornar la persona substituïda, el contracte decau perquè deixa de tenir causa.

ART. 13. – CONTRACTACIÓ FIXA.

1.- Es realitzarà a aquells/es professionals que havent superat el corresponent procés de selecció en una convocatòria pública, d'acord amb aquest Codi i la resta de la normativa aplicable, accedeix a una plaça i és nomenat personal fix pel Consell de Govern, amb contracte laboral indefinit.

Aquest contracte podrà realitzar-se amb caràcter de jornada contínua i ordinària durant tot l'exercici o bé en la modalitat de fixe discontinua de l'article 16 de l'ET.

2.- La modalitat de fixe discontinu s'utilitzarà quan es tracti de cobrir treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o bé que, no reunint aquestes característiques, siguin de prestació intermitent i tinguin períodes d'execució certs, siguin aquests determinats o indeterminats. Es tracta d'un CONTRACTE DE CRIDA on les persones treballadores contractades amb caràcter fix són cridades PER ESCRIT o PER MITJANS QUE ACREDITIN LA CRIDA a incorporar-se al seu lloc de treball en períodes habituals d'increments d'activitat que es repeteixen de forma periòdica i estacional. Són els casos del contracte, per exemple, de PIUC.

<p style="text-align: center;">TÍTOL IV- PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES I/O DE SUBSTITUCIÓ TEMPORAL DE LLARGA DURADA</p>
--

ART. 14.- ELEMENTS COMUNS A TOTS ELS PROCESSOS.

1.- Tots els processos de selecció es portaran a terme des de l'àmbit de recursos humans. Al seu si es crearà un Òrgan Tècnic de Selecció (OTS), adscrit funcional i jeràrquicament a la direcció de recursos humans en qui recau la responsabilitat de vetllar per l'execució correcta, transparent i formal del procés i la presentació de la propostes davant l'òrgan corresponent en cada cas.

2.- Per donar compliment al principi de celeritat que introdueix la *llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*, afegint l'apartat 3 a l'article 11 de l'EBEP i aplicable per analogia al Consorci (Disposició Addicional 1ra del mateix text legal) les bases del procediment de selecció, en funció del lloc a cobrir, podrà unificar i/o eliminar fases, simplificar el procediment quan es tracti de cobertures d'un nombre reduït de places o places singulars, podrà efectuar la publicació unificada de resultats, així com del període per formular al·legacions, amb la finalitat d'agilitzar els processos que ho permetin per les seves característiques específiques.

Per tant, les fases enumerades a aquest Codi tenen caràcter supletori a les que pugui establir cada procediment en concret a les seves bases que, en cap cas, podrà trencar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat ni eliminar la possibilitat de presentar

al·legacions com a mínim en la fase de proposta del Tribunal Avaluador a la Direcció General.

Així mateix i en ares a la celeritat, la sistematització numèrica de les següent fases no significa que les mateixes siguin d'ordre successiu, és a dir que algunes fases es poden solapar o efectuar simultàniament o inclús, de forma motivada, realitzar en diferent ordre sempre que no comprometin el procediment.

3.- Com a norma general, els processos de selecció es realitzaran amb personal propi de Selecció, de Recursos Humans del Consorci. Tot i això, en casos especials es podrà comptar amb la col·laboració d'una empresa externa especialitzada en selecció de personal, la qual haurà de respectar l'establert en aquest procediment de Selecció, a les bases reguladores de cada convocatòria, així com la legislació vigent aplicable, amb especial atenció al respecte de la confidencialitat de tota la informació generada en el procés de conformitat a la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia de drets digitals i el Reial Decret 1720/2007 de 21 de desembre que aprova el seu Reglament de desenvolupament.

En qualsevol cas, els membres de l'Òrgan Tècnic de Selecció i el Tribunal hauran de supervisar en tot moment el transcurs del procés per assegurar el compliment de les bases de la convocatòria i el correcte desenvolupament i aplicació de les fases del procediment.

ART. 15.- PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES TEMPORALS DE LLARGA DURADA.

1.- Efectuats els tràmits previs d'acord amb l'article 10 d'aquest Codi, es traslladarà l'expedient a l'àmbit de Selecció, de Recursos Humans, que iniciarà el procés de cobertura per SUBSTITUCIO, d'acord amb la casuística enumerada a l'Annex I per aquest tipus de contracte, mitjançant la publicació de l'anunci de convocatòria i les seves bases o la remissió a les bases tipus d'aquests procediments.

Es considera que un contracte per substitució és de llarga durada quan la seva previsió inicial certa en el moment en què s'inicia és superior als 9 mesos.

2.- Es crearà un Tribunal Ad hoc on necessàriament haurà de ser membre la Direcció de Recursos Humans, substituïble, per un/a cap o responsable del Departament de Recursos Humans com a màxim garant dels principis de l'article 55 de l'EBEP. Aquest Tribunal Ad hoc serà l'òrgan col·legiat encarregat d'avaluar als/les aspirants i proposar a la Direcció General la persona candidata que consideri més adequada per ocupar el lloc objecte de la convocatòria.

a) Aquest Tribunal, com a norma general, estarà format per un mínim de 3 i un màxim de 5 membres. De manera excepcional, aquest nombre podrà ser major en

determinats processos en funció de les seves particularitats i es procurarà la paritat home-dona.

b) Amb l'objectiu de preservar la independència dels membres del Tribunal, la Direcció General no formarà part del Tribunal ni participarà en les diferents fases del procés de selecció. No obstant això, com a excepció a aquesta norma general, en el cas que la persona a seleccionar hagi de tenir una dependència jeràrquica directa de la Direcció General, es tracti d'un càrrec de responsabilitat, o s'hagi de fer càrrec d'un àmbit d'especial transcendència mediàtica o estratègica, sí podrà presidir el Tribunal.

c) Les normes de funcionament del Tribunal *Ad hoc* seran les següents:

- La persona que ostenti el càrrec de President/a serà l'encarregada de vetllar per la correcció de tot el procés de selecció. Excepte que participi la Direcció General, presidirà el Tribunal la Direcció de Recursos Humans o persona de Recursos Humans que assisteixi.

- Una persona determinada per la Direcció Assistencial o direcció del Centre Corporatiu on s'hagi d'incorporar el/la professional. Per defecte en les places assistencials assistirà el Director del Servei de què es tracti o la Direcció Infermera si són professionals del seu àmbit.

- Un membre designat per la direcció de recursos humans
- Fins a dos membres que pugui designar la Direcció General.

- En casos excepcionals podran formar part del Tribunal persones externes al consorci amb qualificació acadèmica i/o professional vinculada als aspirants de cada procés de selecció.

- La persona que ostenti el càrrec de secretari/a serà l'encarregada d'estendre acta de quantes reunions celebri el Tribunal. A manca d'altre concreció serà el membre designat per la direcció de recursos humans.

Els membres del Tribunal podran nomenar un substitut en cas d'impossibilitat d'assistir tant de forma inicial o sobrevinguda.

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

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 seus membres tindran veu i vot.

Es considerarà constituït el Tribunal quan hi assisteixin la majoria dels seus membres (meitat més un –en enter o fracció-) i necessàriament, entre ells, la presidència o el seu suplent.

Les decisions s'adoptaran per majoria dels seus membres 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 l'exigida 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.

Totes les persones que assisteixin a les reunions del Tribunal *ad hoc* 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 a la Direcció General, 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 altre mesura disciplinària que pertoqui.

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

La funció del Tribunal finalitzarà amb la proposta de contractació temporal 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.

El procés finalitza amb la formalització del contracte laboral de caràcter temporal amb el professional seleccionat.

d) Característiques del procés de cobertura: El procés de selecció per la cobertura temporal per substitució es regirà per allò estipulat a les Bases de la convocatòria, que inclouran el sistema selectiu aplicable, amb indicació del tipus de proves que s'empraran, les matèries sobre les quals versaran, així com els criteris i les normes de valoració dels/de les aspirants. Tant les fases com les proves seran les que es consideri adients i necessàries per a cada cas, d'entre aquelles contemplades al posterior article 18 d'aquest Codi, amb la regulació específica escaient. Pel que fa al mèrits les Bases específiques o tipus seguiran la filosofia establerta a l'article 19 d'aquest Codi.

Si algun dels candidats hagués realitzat alguna/es de les proves requerides en la plaça a la que es presenta, en el període dels 3 mesos immediatament anteriors a la convocatòria, el tribunal podrà considerar-lo exempt d'haver de tornar a realitzar-la/es. Si el procés contemplés aquesta possibilitat, quedarà recollit a les bases publicades de cada oferta.

e) Tal com ha quedat establert a l'article 10 d'aquest Codi:

i.- Per al supòsit que la persona adjudicatària d'aquesta convocatòria fos un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça del mateix Grup Professional, la cobertura esdevindria amb el caràcter de fix i no amb el caràcter d'interí per vacant, abandonant definitivament la seva plaça de procedència i essent possible que aquesta plaça que deixa passi a formar part de la convocatòria de les mateixes places i que pugui ser ocupades per persones que hagin concorregut a aquest mateix procediment.

ii.- Per al supòsit que la persona adjudicatària d'aquesta convocatòria fos un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça de diferent Grup Professional, la cobertura esdevindria amb el caràcter de fix sempre i quan dins dels 5 anys anteriors (comptats de data a data) hagués ocupat, sense informes negatius, una plaça del mateix GP que és objecte de la convocatòria, durant un mínim de 900 dies naturals. El/la professional afectat abandonaria definitivament la seva plaça de procedència.

ART. 16.- VINCULACIÓ CONTRACTUAL DELS PROFESSIONALS SELECCIONATS PER COBRIR UNA SUBSTITUCIÓ TEMPORAL.

1.- Efectuada l'acta del procés es procedirà a la contractació temporal per substitució, de la persona candidata seleccionada, de conformitat amb l'article 15.3 de l'ET.

2.- Les modalitats i tipologia de tots els tipus de contracte es troben detallades de forma genèrica a l'Annex I, essent aplicable a aquest article únicament les modalitats temporals que s'adiguin.

El detall de les contractacions de les persones seleccionades en aquesta modalitat es troben recollides a aquest Codi a:

- l'article 12.B per la contractació per substitució en cas de vacants en procés de selecció
- l'article 12.C per la contractació per substitució en cas de contractes de relleu.
- l'article 12.D per la contractació per substitució en cas de persones amb dret de reserva de lloc de treball de durada superior als 9 mesos coneguda inicialment.

ART. 17.- ELEMENST PREPARATORIS DEL PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES DE CARACTER FIX.

1.- INICI DEL PROCÉS DE SELECCIÓ.- Serà el Consell de Govern a proposta de la Direcció General qui aprovarà les taxes de reposició dels llocs de treball que conformin l'Oferta Pública d'Ocupació (OPO) de cada anualitat i les plantilles orgàniques i funcionals dels llocs de treball.

L'Oferta Pública d'Ocupació anual haurà de ser publicada al DOGC.

En el marc d'aquesta Oferta Pública d'Ocupació la direcció general de conformitat amb l'article 20.1 apartat h) dels Estatuts del Consorci podrà anar autoritzant l'inici dels successius processos de selecció externs per places de caràcter fix.

Cada convocatòria concreta que ja hagi estat incorporada i publicada en la OPO, podrà ser singular o conjunta, i haurà de ser publicada en el DOGC fent referència a la o les places concretes i remetent-se a les Bases del procediment que hauran d'estar a disposició a la pàgina web del consorci, en la data de publicació de l'anunci al DOGC. L'anunci haurà de detallar si entre les places convocades existeixen places amb caràcter de fixe discontinu de l'article 16 de l'ET, identificant-les.

2.- ELABORACIÓ I APROVACIÓ DE LES BASES REGULADORES DE CADA CONVOCATÒRIA.- La Direcció de Recursos Humans serà la responsable d'elaborar les bases reguladores de cada convocatòria de conformitat amb aquest Codi, la sol·licitud presentada i la documentació aprovada pel Comitè Executiu.

¹¹ Una vegada elaborades les Bases, de conformitat amb el guió detallat en aquest apartat, es donarà trasllat al Comitè d'Empresa perquè pugui efectuar les reflexions que consideri abans de la seva aprovació i publicació.

¹¹ Afegit per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022.

Aquestes bases hauran d'especificar, almenys, la següent informació:

- 1.- L'objecte de la convocatòria.
- 2.- Informació completa del lloc ofert, indicant:
 - la denominació del lloc,
 - el tipus de procés de selecció sobre la base del lloc objecte de la convocatòria,
 - el nombre de vacants a cobrir
 - les condicions de contractació (identificant en el seu cas, les places que hagin de ser contractades amb la modalitat de fixes discontinues de l'article 16 de l'ET).
 - la data prevista d'incorporació
 - altres dades d'interès, si s'escau
- 3.- Els requisits d'accés que hauran de reunir els/les aspirants així com els aspectes valorables.
- 4.- Les fases del procés de selecció indicant:
 - la manera i termini per a la presentació de sol·licituds,
 - les proves d'avaluació, les matèries sobre les quals versaran, i els criteris que l'OTS emprarà per avaluar als/les aspirants,
 - altres dades d'interès.
- 5.- El termini i mètode/s a emprar per a la presentació de documentació.
- 6.- Si s'han establert drets d'examen i, si escau, la quantitat a abonar pels/per les aspirants.
- 7.- La composició del Tribunal Avaluador o Tribunal Ad hoc si és diferent a l'establert en aquest Codi o el de les bases tipus.
- 8.- En el cas de convocatòries múltiples es procurarà disposar la reserva establerta a l'article 42 del *Decret Legislatiu 1/2013 de 29 de novembre de text refós de la llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social*.

3.- TRIBUNAL AVALUADOR o TRIBUNAL AD HOC.

a.- Les bases reguladores de cada convocatòria s'especificaran la composició del Tribunal Avaluador o del Tribunal ad hoc, si és diferent al detallat al present apartat o a les Bases Tipus de cada Grup Professional.

b.- Supletòriament, si la convocatòria no indica una altra cosa, la composició del Tribunal Avaluador serà la següent:

l). Per a places de Facultatius GP 1:

Presidència :

- Direcció Assistencial

Vocals amb veu i vot :

- Direcció Clínica, o d'Àrea, de la plaça convocada.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 39 de 84
Propera revisió: abril 2024				

- Director/a de Recursos Humans.
- Director/a del Servei Assistencial de què es tracti.
- 1 membre assistencial nomenats per la Direcció General
- Un membre nomenat per l'APF (Associació Professional de Facultatius) que actua a títol personal.
- Addicionalment i de forma potestativa es podrà sol·licitar que nomenin un membre del Tribunal perquè actuïn a títol personal a la Universitat Autònoma de Barcelona, al Servei Català de la Salut, al Col·legi Professional relacionat amb la plaça i a una Societat Mèdica relacionada amb l'especialitat de la/les plaça/es. (si haguessin de diferents especialitats i participessin diferents societats científiques cada vocal només tindrà veu i vot sobre les places relacionades amb l'especialitat de la seva societat científica. El/La presidenta del Tribunal ho deixarà clar abans de començar la sessió).

Vocal amb veu, però sense vot:

- Un membre del Comitè d'Empresa.

II). Per a places dels GP del 2 al 7:

Presidència:

- Persona que determini la Direcció General.

Vocals amb veu i vot :

- Director/a de Recursos Humans o el/la cap de Selecció.
- Membre del Comitè Executiu de l'àmbit de que es tracti.
- Directiu de l'àmbit de la plaça convocada.
- 2 membres nomenats per la Direcció General
- Si la plaça es d'Infermer/a una membre nomenada per l'Associació Professional d'Infermeria que actua a títol personal.
- Addicionalment i de forma potestativa es podrà sol·licitar que nomenin un membre del Tribunal perquè actuïn a títol personal a la Universitat Autònoma de Barcelona, al Servei Català de la Salut i al Col·legi Professional relacionat amb la plaça, en el seu cas.

Vocal amb veu, però sense vot:

- Un membre del Comitè d'Empresa.

Actuarà com a secretari dels Tribunals esmentats un/a tècnic/a de la Direcció de Recursos Humans que redactarà les actes de les sessions.

Serà sempre imprescindible la presència de la presidència per a la constitució i vàlid funcionament del Tribunal.

En cas que algun dels membres del Tribunal no pugui assistir-hi, ho comunicarà amb la màxima antelació possible a efectes de nomenar el seu respectiu suplent que serà la persona en qui delegui el titular.

c.- Per a les places que amb caràcter fix es seleccionin per exercir funcions de responsabilitat, malgrat la plaça base del Grup Professional sigui la que es convoca i es consolidi, es podrà constituir un Tribunal *ad hoc* compost per un mínim de dos membres del Comitè Executiu (o màxim òrgan executiu col·legial del Consorci) i fins a tres persones més (internes o externes) nomenades lliurement per la direcció general. Aquest Tribunal Ad hoc serà presidit per la direcció general o, en la seva absència, per la direcció assistencial o persona que designi la direcció general, si la direcció assistencial no és membre. Si la direcció de Recursos Humans es membre del Tribunal *ad hoc*, actuarà de secretari. Si no és membre, la direcció general nomenarà qui hagi d'exercir aquesta funció.

Aquesta composició és supletòria a la que pugui establir les bases de la convocatòria concreta.

d.- En tots els supòsits en cas d'empat el vot de qui ostenti la presidència es diriment.

e.- De les sessions del Tribunal d'Avaluació o del Tribunal *Ad Hoc* s'aixecaran les corresponents Actes que signaran els membres que van assistir i el Secretari. En ella es recolliran els noms i cognoms dels aspirants considerats idonis en cada fase i, si n'hi ha, les discrepàncies o reserves que s'hagin formulat per algun dels membres.

4.- PUBLICACIÓ DE LA CONVOCATÒRIA.- Com a norma general, es publicarà la convocatòria del procés de selecció del personal fix en:

- a) La web institucional www.tauli.cat
- b) e-tauler
- c) DOGC, quan siguin convocatòries genèriques o de places agrupades.

La publicació redirigirà a la pàgina web del consorci on estaran publicades les Bases de la convocatòria.

Adicionalment i amb el propòsit de donar-li la major publicitat possible a la convocatòria, es podran utilitzar, a més, altres mètodes de divulgació, com per exemple: portals d'ocupació, anuncis en premsa digital i/o escrita, Col·legis Professionals, Universitats públiques i/o privades, Escoles de Negoci, xarxes socials, etc. Així mateix, quan es consideri necessari, la Direcció General, podrà decidir publicar un anunci breu de la convocatòria al DOGC encara que la convocatòria no sigui agrupada.

L'àmbit de Selecció, de Recursos Humans del Consorci tindrà una còpia en format paper de les Bases de la convocatòria a disposició de qualsevol persona interessada que les vulgui consultar en aquest format.

5.- El procediment concret de presentació de sol·licituds i comprovació de requisits es detallen a l'ANNEX III d'aquest document.

ART. 18.- PROVES SELECTIVES PER A PLACES FIXES.

1.- Les proves a realitzar han de tenir com a objectiu la identificació de les persones amb la millor i major idoneïtat per a la cobertura de la vacant de què es tracti, entenen la idoneïtat en els termes detallats al precedent article 5.4.¹²

2.- Proves d'avaluació competencial.- L'Òrgan Tècnic de Selecció utilitzarà, durant aquesta fase del procés, els mètodes d'avaluació disposats a les corresponents bases, i que en funció de si es tracta de concurs de mèrits o concurs de mèrits amb proves competencials, podran consistir en:

- Entrevistes individuals.
- Qüestionaris de coneixements.
- Proves psicotècniques: De capacitats, aptituds, trets de personalitat, interessos, o valors professionals, entre d'altres.
- Proves situacionals o dinàmiques de grup.
- Proves físiques i/o mèdiques (per a llocs de treball en què es requereixi una determinada condició)
- Superació de cursos.
- Altres proves que es considerin adequades en cada cas per avaluar als/les aspirants, sempre que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions a exercir en el lloc objecte de la convocatòria.

A les bases de la convocatòria s'indicarà quin tipus de prova/es s'utilitzaran en aquesta fase del procés de selecció per avaluar a les persones candidates, així com la puntuació i ponderació que se li atorgarà a cadascuna d'elles. També s'indicarà si un resultat negatiu en alguna d'elles és exclouent.

En cas de considerar-ho convenient, en funció d'una sèrie de factors (per exemple, les característiques del lloc ofert, el nombre de vacants, els requisits indispensables exigits en la convocatòria, la urgència en la cobertura del lloc, etc.), es podrà establir a les bases de la convocatòria una o diverses condicions a aplicar en el transcurs d'aquesta fase d'avaluació, com per exemple:

¹² Els processos selectius cercaran **la major idoneïtat**, entesa com la miscel·lània de competències personals i professionals, per sobre dels requisits acadèmics, que reuneix la persona candidata i que la fan la més adient d'entre les presentades per a la cobertura del lloc de treball concret

- En el cas d'establir més d'una prova d'avaluació, indicar una ponderació igual o diferent per a cadascuna d'elles.
- Determinar una puntuació mínima a aconseguir per els/les aspirants en una determinada prova com a condició indispensable per passar a la següent fase del procés.
- Establir un *numerus clausus*, o nombre limitat d'aspirants, que accedeixin a la següent fase del procés, i que seran, concretament, aquells/es que hagin aconseguit les puntuacions més altes.

Aquesta mateixa condició es podrà establir en el cas que aquesta fase estigi composta per diverses proves d'avaluació, de tal manera que es podrà indicar que només un nombre limitat d'aspirants pugui superar cadascuna de les proves. Serà possible inclús deixar deserta total o parcialment la convocatòria si les persones aspirants no assolixen una determinada nota mínima.

3.- Qüestionaris de coneixements. Per a aquells processos de selecció que contemplin avaluar als/les aspirants mitjançant proves de coneixements:

- a) Tots/es els/les aspirants que hagin de ser avaluats, ho hauran de ser al mateix temps, per garantir així que realitzen la prova en les mateixes condicions, llevat el cas que el volum d'aspirants faci materialment impossible aquesta circumstància, cas en el qual s'hauran d'establir les condicions necessàries per assegurar que totes les persones aspirants són avaluades en les mateixes condicions encara que no amb els mateixos exercicis o preguntes o eines.
- b) S'hauran d'establir els mecanismes necessaris per garantir que cap dels aspirants compti amb informació prèvia sobre la prova que li atorgui avantatge respecte a la resta de persones candidates.
- c) Per confeccionar les preguntes de les proves teòriques, s'utilitzaran exclusivament els continguts i matèries que apareixeran relacionats al temari de matèries per a la Prova de Coneixements, que s'adjuntarà, si escau, a les bases de cada convocatòria. Com a norma general, aquest temari estarà integrat per les següents matèries:

A) Bloc de coneixements específics.- Integrat per matèries directament relacionades amb el lloc de treball objecte de la convocatòria i que és necessari conèixer en profunditat per poder realitzar amb èxit les funcions pròpies del mateix. (Aquest Bloc podrà ser eliminat en les convocatòries de Grups Professionals 1 i 2, així com del Grup Professional 4, quan el lloc a ocupar sigui de professions l'exercici de les quals estigui subjecte a col·legiació, encara que els professionals estiguin dispensats de fer-ho i pel que fa als coneixements substantius de la professió que ja hagin estat avaluats acadèmicament).

B) Bloc de coneixements generals.- Es refereix a aquells continguts que no tenen una vinculació directa amb les funcions del lloc de treball que s'ha de cobrir però que es considera imprescindible conèixer per treballar en una entitat pública, en una organització sanitària, i/o en el CCSPT, i que tenen a veure amb la normativa aplicable a l'entitat, així com dades de caràcter institucional o sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència de gènere.

- d) A les bases de cada convocatòria s'indicarà de quantes preguntes estarà compostat cada bloc i el pes que cadascun d'ells tindrà en la puntuació final. Com a norma general, aquesta ponderació vindrà determinada per les característiques del lloc objecte de la convocatòria (grup professional, funcions a exercir, actituds i valors imprescindibles per ocupar-ho, etc.), tal com apareix indicat a la graella de l'ANNEX IV d'aquest Codi sense perjudici que per a determinats casos concrets no s'utilitzi aquesta graella o s'utilitzin valors diferents.

4.- Proves psicotècniques.- Seran avaluades únicament pels titulats superiors llicenciats o graduats en Psicologia de Recursos Humans. S'atorgarà la màxima puntuació a l'aspirant que tingui el perfil amb la menor desviació (D) en valor absolut, respecte el perfil requerit (que haurà estat predissenyat en funció del lloc de treball ofert). La desviació es calcularà seguint la següent fórmula:

$$|D| = Pp - P$$

On: **D** serà la desviació respecte el perfil predissenyat.

Pp és la puntuació del perfil predissenyat.

P és la puntuació obtinguda per l'aspirant.

En aquelles proves en que s'avaluin diferents trets o factors i, per tant, no hi hagi una única puntuació, la D es calcularà seguint la fórmula:

$$|D| = \sum Pp - \sum P$$

Així doncs, a la menor D se li assignarà la màxima puntuació, i a la resta d'aspirants s'assignarà una puntuació proporcional (Pa) seguint la fórmula de l'article 15 d'aquest Codi. Aquesta puntuació serà ponderada al percentatge establert en funció del Grup Professional, segons apareix indicat a la graella de l'article esmentat.

Adicionalment però, es podrà establir que un perfil amb una puntuació típica que s'allunyi de la mitjana 2 vegades la Desviació Estàndard de la prova aplicada (o la desviació que s'estableixi), obtindrà la puntuació de 0, independentment de la puntuació proporcional que li pertogués.

En cas de requerir-se diferents proves psicotècniques, a cadascuna se li assignarà un pes percentual i , obtinguda la puntuació en base 100 de cadascuna de les proves (Pp), aquest número actuarà com a factor multiplicador sobre el percentatge assignat (és a dir, multiplicarà per zero coma percentatge) i això seran directament Punts.

De la mateixa manera es podrà assignar un pes percentual als diferents trets o factors d'una prova i , en aquest cas, la desviació (D) es calcularà aplicant el percentatge assignat, a cadascuna de les puntuacions (Pp i P), tal i com indica la fórmula següent:

$$|D| = \sum(Pp_n - P_n) * \%_n$$

En el cas que en una determinada convocatòria no es requereixi un perfil concret, les bases de cada convocatòria determinaran les possibles opcions de càlcul en funció de la/es prova/es competencials que s'utilitzin.

Per a les proves de caràcter singular els anàlisis psicotècnics seran valorats individualment i s'elaborarà, si així ho demana el Tribunal ad hoc, un informe específic o comparatiu entre candidats, que restarà subjecte a confidencialitat absoluta del Tribunal.

5.- Les proves físiques o mèdiques, en el seu cas, seran dicotòmiques APTE/NO APTE. El NO APTE suposa la sortida del procediment de selecció.

6.- Les proves situacionals o dinàmiques de grup, i la superació de cursos, tindran els mecanismes d'avaluació que s'exposin en les bases concretes.

7.- Per a la realització de qualsevol modalitat de les proves anteriors les persones aspirants hauran d'acreditar la seva identitat. Aquells/es que no ho facin o no es presentin els dies i hores assenyalats, perdran tots els seus drets a participar en el procés, a excepció de que l'absència sigui per causa de força major i s'acrediti documentalment. L'excepció es farà a criteri de la Direcció de Recursos Humans, i podrà tenir dos efectes:

1. S'assignarà una nova data de realització en aquelles proves en què sigui possible fer-ho sense que això alteri el resultat del procés.

2. S'assignarà una puntuació de 0 en la prova a la que no s'hagi assistit, en la resta de casos.

A aquells que perdin els seus drets a participar en el procés, se'ls hi podran ser retornats els drets d'examen (si és que el procés ha exigut abonament dels mateixos i si encara el/la candidata no ha efectuat el test psicotècnic).

En finalitzar la fase de les proves d'avaluació, si no s'han unificat fases o si aquesta és excloent, es publicaran a la pàgina web www.tauli.cat els resultats obtinguts per cada

aspirant, indicant quins d'ells/es accedeixen a la següent fase del procés, segons els criteris que s'hagin establert a les bases de cada convocatòria.

Amb la publicació s'indicarà la manera en la qual les persones aspirants podran presentar les al·legacions i/o reclamacions contra els resultats publicats, en cas que ho considerin. Per fer-ho, disposaran d'un termini de 5 dies hàbils a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

Finalitzat aquest termini, la direcció de Recursos Humans revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, publicant a la web www.tauli.cat un llistat amb la resolució de cadascuna d'elles i la llista definitiva d'aspirants que continuen en el procés de selecció així com aquells/es que queden exclosos/es definitivament.

Per als/les aspirants que superen aquesta fase, les puntuacions obtingudes en ella se sumaran a les aconseguides en les següents fases del procés.

ART. 19.- VALORACIÓ DE MÈRITS PER A PLACES FIXES.

1.- S'avaluarà als/a les aspirants que hagin aconseguit arribar a aquesta fase mitjançant dos tipus de valoracions:

- a) La dels seus mèrits, quant a mèrits acadèmics, recerca, docència i formació contínua. Aquesta valoració es realitzarà mitjançant el "Barem de Mèrits", que s'adaptarà en cada convocatòria als requisits establerts a les Bases. L'esmentat barem s'adjuntarà a les Bases de cada convocatòria de selecció per a coneixement de tots/es els/les participants en el procés de selecció. Si es considera necessari, dintre de la subfase A (mèrits curriculars), es podrà afegir una valoració del perfil curricular (a més de la valoració de mèrits seguint els barems), a fi d'establir quin dels candidats mostra un perfil més ajustat al requerit per al lloc de treball a cobrir.
- b) La valoració de la subfase B (experiència professional) es podrà tenir en consideració qualsevol experiència prèvia sigui o no similar a la de la plaça a la qual s'opta, sense major ponderació de l'experiència concreta. Inclús les Bases poden establir una fórmula per valorar cada tipus d'experiència, incloent experiències disruptives o d'altres sectors. En aquest cas experiència no és igual ni a antiguitat ni a dies de vinculació.

Cal tenir en consideració que aquest mèrit de l'experiència només és aplicable als professionals contractats en aquesta modalitat fixa a partir del dia 31 de març de 2022 i no afecta a aquells professionals que estiguessin contractats com interins o temporals

amb anterioritat a aquesta data que es regiran pel procediment del Llibre Segon d'aquest Codi¹³.

Amb aquesta mesura, es pretén evitar la ruptura del principi d'igualtat que suposa que els candidats que no hagin pogut optar a una plaça de similars característiques a l'ofertada de forma prèvia a la convocatòria no es vegin en inferioritat de condicions, màxim quan el període màxim de convocatòria de la plaça ha de ser de tres anys.

Per tant, l'experiència professional es podrà ponderar amb dos criteris de valoració de forma alternativa o cumulativa segons estableixin les bases: Un criteri numèric de dies d'experiència professional acreditada en qualsevol lloc de treball de similar contingut substantiu al que s'opta, obtinguda en qualsevol entitat. Un criteri qualitatiu de l'experiència professional per l'adequació al perfil que es cerca, que es basarà en les funcions exercides amb anterioritat (l'experiència professional en el sentit de bagatge professional) en qualsevol experiència professional prèvia interna o externa.

L'opció, d'una, d'altre o d'ambdues modalitats de valoració de l'experiència, quedarà recollit a les Bases reguladores especificant, en el seu cas, quina serà la ponderació de cadascun dels aspectes.

2.- Únicament es tindran en consideració aquells mèrits que hagin estat degudament acreditats en el termini i forma especificats a les Bases de cada convocatòria.

3.- Igual que en la fase anterior, es podran establir en cada procés de selecció determinades condicions per a l'accés a la següent fase del procés, com per exemple, que només accedeixi un nombre limitat de persones (les de millor puntuació). En aquest cas, el procés de selecció haurà d'haver advertit d'aquestes circumstàncies de forma clara a les Bases de la convocatòria.

4.- El simple esment per part d'una persona en el seu *currículum vitae* o la presentació de documentació de qualsevol mèrit acadèmic o professional (empreses en les quals hagi treballat, centres de formació on hagi cursat estudis, etc.), implicarà la seva autorització expressa al CCSPT perquè es pugui contactar amb aquestes entitats per realitzar les comprovacions que es considerin adients en ares a verificar la veracitat i/o validesa de la documentació i altra informació aportada per la persona candidata.

5.- En finalitzar aquesta avaluació de mèrits, si no s'han agrupat fases, es publicarà a la pàgina web www.tauli.cat un llistat amb els resultats obtinguts per cada aspirant, ordenant-los segons la puntuació obtinguda en cada ítem, indicant així mateix quins d'ells/es accedeixen a la següent fase del procés, segons els criteris que s'hagin establert a les Bases de cada convocatòria.

¹³ Per als processos d'estabilització de plantilles derivats de les lleis de pressupostos i de la Llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública s'articula un règim especial regulat en el Llibre Segon d'aquest Codi.

A la llista publicada s'indicarà la manera en la qual les persones aspirants podran presentar les al·legacions i/o reclamacions contra els resultats, en cas que ho considerin. Per fer-ho, disposaran d'un termini de 5 dies hàbils a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

Finalitzat aquest termini, la Direcció de Recursos Humans revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, notificant la resolució de forma individualitzada i publicant a la web www.tauli.cat aquelles que tinguin afectació sobre el llistat publicat.

Finalitzat el termini i les resolucions es publicarà a la pàgina web la llista definitiva d'aspirants que continuen en el procés de selecció així com aquells/es que queden exclosos/es definitivament.

Per als/les aspirants que superen aquesta fase, les puntuacions obtingudes en ella se sumaran a les que aconseguixin en la següent fase del procés.

ART. 20.- ENTREVISTA CURRICULAR PER A PLACES FIXES.

1.- Les persones que aconseguixin arribar a aquesta fase seran considerades com a aspirants finalistes en el procés de selecció. A aquesta fase accedirà com a màxim 3 persones per cada plaça oferta, i seran les que major puntuació hagin obtingut en la suma de les dues fases prèvies. No obstant, aquest nombre podrà ser modificable en funció de les particularitats de cada convocatòria, la qual cosa haurà d'indicar-se a les bases de la mateixa.

2.- En aquesta fase l'Òrgan Tècnic de Selecció establirà la sistemàtica i metodologia d'avaluació dels/de les aspirants finalistes mitjançant la realització d'entrevistes personals, podent-se realitzar qualsevol pregunta que es consideri 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 fortaleses 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 a les 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 es consideri necessària per a la correcta valoració curricular dels/de les aspirants.

L'entrevista es podrà substituir, per altres dinàmiques grupals, com processos *d'assessment center*, proves situacionals o qualsevol altre d'anàloga naturalesa que permeti l'avaluació de les persones candidates.

3.- En finalitzar aquesta fase d'avaluació es publicarà a la pàgina web del consorci, el llistat amb els resultats obtinguts per cada aspirant, mostrant com han quedat ordenats/des en aquesta fase. Atinent a la discrecionalitat tècnica d'aquesta fase no es donarà termini d'al·legacions sense perjudici que es puguin tenir en consideració si es presenten contra el resultat final.

ART. 21.- PUBLICACIÓ DE RESULTATS, ORDRE DE PRELACIÓ I PROPOSTA DE ASSIGNACIÓ.

1.-¹⁴ A les Bases de cada convocatòria es podrà establir un sistema per resoldre les situacions en les quals diversos/es aspirants hagin obtingut la mateixa puntuació final. Si no s'estableix un de diferent, s'aplicarà el criteri de qui tingui més dies de vinculació amb l'entitat convocant. Si aquest no serveix per tenir els mateixos dies de vinculació, s'aplicarà el de la insaculació.

En el cas en que la selecció de càrrecs de responsabilitat es fes per convocatòria oberta, sigui interna i/o externa, en cas d'empat, si no s'estableix un de diferent, s'aplicarà el criteri de discriminació positiva favorable al sexe amb menys presència a l'entorn concret de treball on hagi d'ubicar-se o estigui ubicat el/la professional. Si aquest no serveix per ser del mateix sexe les persones empatades s'aplicarà el de la insaculació.

2.-Una vegada obtingudes les valoracions de totes les fases, l'Òrgan Tècnic de Selecció procedirà a ordenar-les per cada persona candidata i a realitzar el treball intern d'efectuar la llista amb l'ordre de prelació general i per àmbits, en el seu cas, que es publicarà.

A la llista publicada s'indicarà la manera en la qual les persones aspirants podran presentar les al·legacions i/o reclamacions contra la mateixa, en cas que ho considerin. Per fer-ho, disposaran d'un termini de 5 dies hàbils a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

¹⁴ Nova redacció donada per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022. Text anterior:

"A les Bases de cada convocatòria es podrà establir un sistema per resoldre les situacions en les quals diversos/es aspirants hagin obtingut la mateixa puntuació final. Si no s'estableix un de diferent, s'aplicarà el criteri de discriminació positiva favorable al sexe amb menys presència a l'entorn concret de treball on hagi d'ubicar-se el/la professional i s'incorporarà el criteri a la prelació que es publiqui. Si aquest no serveix per ser del mateix sexe les persones empatades s'aplicarà el de la insaculació."

Finalitzat aquest termini, la Direcció de recursos humans revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, notificant la resolució de forma individualitzada i publicant a la web www.tauli.cat aquelles que tinguin afectació sobre el llistat publicat.

Finalitzat el termini i les resolucions es publicarà a la pàgina web la llista definitiva d'aspirants amb la seva puntuació global.

3.- Amb la llista prelaciónada amb totes les valoracions, l'Òrgan Tècnic de Selecció efectuarà una proposta d'assignació, essent possible que compti amb el parer de la persona candidata si no s'ha obtingut suficient informació de la documentació aportada o del propi procés.

4.- Per al supòsit que una persona candidata potencialment adjudicatària d'una plaça en aquestes convocatòries fos un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça del mateix Grup Professional, en aquest cas, la proposta de la nova plaça comporta l'abandonament definitiu de la seva plaça de procedència, essent possible que aquesta plaça que deixa passi a formar part de la convocatòria de les places definitives i que pugui ser proposada perquè sigui ocupada per persones que hagin concorregut a aquest mateix procediment, de forma que s'apliqui la màxima optimització del procés.

5.- Amb la proposta efectuada, en funció de si es tracta d'una convocatòria de concurrència a pluralitat de places o a llocs o places singulars, es presentarà a una comissió de tres persones de la representació social per al seu coneixement previ i efectes, i s'elaborarà la proposta a elevar al Tribunal d'Avaluació.

6.- Tancada la proposta de prelación i la preassignació de places, i escoltada la representació social en el procediment en que hi participi, l'OTS elevarà al Tribunal el resultat del procés exposant les diferents fases i subfases realitzades, així com les al·legacions formulades, en el seu cas, i les resolucions adoptades. En aquesta sessió del Tribunal Avaluador podrà plantejar totes les qüestions que consideri, apartant-se de la proposta de l'òrgan tècnic de selecció en allò que motivadament estimi i amb la potestat de retrotreure les actuacions a qualsevol moment del procés.

7.- La prelación presentada pot incorporar una llista de reserva amb els candidats que havent superat la puntuació considerada com mínima no han estat classificats entre els que poden obtenir plaça tenint en consideració el número de vacants convocades. Aquesta llista de reserva només tindrà valor per al cas que un candidat abans de ser nomenat pel Consell de Govern renunciï al seu nomenament, cas en el qual s'incorporaran les persones de la llista de reserva per ordre de classificació dels àmbits de què es tracti si existeix aquesta diferenciació.

No obstant això, en els processos en què l'assignació comporta dificultats logístiques perquè la naturalesa, modalitat, jornada o torn de les places són diferents, la llista de reserva només actuarà si la persona que renuncia permet l'entrada del "reservista"

sense distorsionar la preassignació efectuada. Si la distorsiona (és a dir, si substituint al renunciant, el reservista entraria a ocupar una plaça que hagués pogut ocupar una persona classificada amb més puntuació que el reservista), aquesta llista de reserva no entrarà en funcionament. Per tant, en aquests casos la renúncia dels candidats s'hauria de produir amb temps suficient per poder efectuar la preassignació i, per tant, abans de la sessió del Tribunal Avaluador. De no efectuar-se en aquests casos la renúncia abans d'aquesta sessió, aquesta plaça quedarà vacant.

8.- L'acord de nomenament o ratificació de candidats proposats per la Direcció General que efectui el Consell de Govern, en uns casos (si no genera distorsió la nova assignació), i l'acta de la sessió del Tribunal Avaluador en d'altres (si genera distorsió), deixa sense efecte la llista de reserva i qualsevol renúncia posterior o la no presa de possessió de la plaça per alguna de les persones nomenades generarà una vacant.

A efectes de terminis s'estableix que la renúncia sortirà efectes a l'endemà hàbil de la data de la seva rebuda al registre del Consorci. Per tant, serà necessari que la data de renúncia hagi estat notificada al registre del Consorci com a mínim el dia hàbil anterior al de la celebració de la sessió de Consell de Govern en el cas de places quina assignació no generés cap distorsió o el dia abans de la celebració del Tribunal Avaluador si sí la generés.

9.- Efectuat pel Tribunal Avaluador el debat pertinent i d'estar d'acord amb la proposta o amb les matisacions introduïdes que consideri, es redactarà una acta proposta d' idoneïtat respecte a la persona o persones que es considera/en tributària/es de contractació, atenent a que hagi/n estat la/les millor/s valorada-es /puntuada-es en la suma de les fases del procediment i es presentarà a la direcció general.

ART. 22.- RESOLUCIÓ DE LA DIRECCIÓ GENERAL. PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ FIXE.

1.- La Direcció General, després de l'anàlisi de la informació aportada pel Tribunal Avaluador sobre el procés de selecció que li hagi presentat l'Òrgan Tècnic de Selecció, aprovarà mitjançant resolució aquesta proposta que es publicarà en la pàgina web del consorci.

2.- Front a la resolució de la direcció general hi cap recurs d'alçada davant el Consell de Govern del Consorci, previ al contenciós administratiu, i dins del mes següent a la data de publicació.¹⁵

3.- Atès que totes les contractacions fixes, d'acord amb els estatuts del Consorci, han de ser ratificades formalment pel Consell de Govern a la següent sessió que es celebri, es portarà a aquesta, sense perjudici que el Consell de Govern mantingui la seva qualitat d'òrgan resolent dels recursos d'alçada que contra la resolució de la direcció general es

¹⁵ Nova redacció donada per acord de Consell de Govern de data 28 de setembre de 2022, que corregeix errada material de la redacció original.

puguin presentar. L'acord de ratificació formal de Consell de Govern fixarà la data d'inici de contractació fixa de les persones seleccionades.

4.- Els contractes fixes indefinits podran ser de jornada ordinària (art. 15.1 ET) o fixes discontinus (art.16 ET) en funció de les cobertures i quina circumstància haurà està detallada a l'anunci de la convocatòria de que es tracti.

5.- Totes les persones contractades estaran sotmeses a un període de prova que serà el que estableix el Conveni col·lectiu aplicable i, en el seu defecte, el de l'Estatut dels Treballadors, quina durada estarà sempre en funció de la categoria del/de la professional contractada.

6.- En funció de les particularitats de cada lloc de treball es podrà sol·licitar la necessitat de la superació, amb la qualificació única d'apte/a, d'un reconeixement mèdic previ a la seva incorporació, que serà realitzat pel Servei de Prevenció, respectant en tot moment la legislació vigent d'aplicació. Aquest reconeixement és diferent a les proves mèdiques que es puguin exigir a determinats llocs de treball en la fase de valoració competencial.

TITOL V PROMOCIÓ INTERNA

ART. 23.- DEFINICIÓ DE PROMOCIÓ INTERNA.

És la promoció que es dona per l'adscripció temporal o estable d'una persona treballadora a un lloc de treball diferent al de la plaça que ocupa amb vinculació indefinida o temporal continuada per substitució.

La promoció interna pot donar-se en dues modalitats:

- Vertical: Ascens a llocs de treballs amb funcions o responsabilitats superiors als que ocupin en la seva plaça ordinària pel canvi a una categoria superior (entesa com a Grup Professional i respectant de conformitat amb l'article 18 del Conveni Col·lectiu les titulacions acadèmiques requerides).
- Horitzontal: Accés a llocs de treball amb funcions equivalents i dins del mateix Grup Professional que el que s'ocupa de forma indefinida, però amb diferent funcions i/o condicions laborals. Aquesta mobilització horitzontal s'ajustarà a la regulació del seu propi Protocol vigent a cada moment a la institució.

ART. 24.- PROMOCIÓ VERTICAL TEMPORAL.

1.- La promoció vertical temporal entesa com l'ocupació d'un lloc de treball de Grup Professional superior per substitució d'un altre professional intern durant el temps que duri aquesta substitució i que ha estat l'origen de les anomenades "contractacions per

rodes”, desapareix amb efectes de 31 de març de 2022 per aplicació de l'article 15 de l'ET ja que no existeix causa per a la contractació del professional del final de la “cadena”.

Per tant, la millora establerta a l'article 10 i 15.2.e d'aquest Codi que consolida la categoria superior quan la persona adjudicatària d'una convocatòria per substitució fins resolució d'una convocatòria fixe hagués estat un/a professional intern/a que ja tingués la consideració de fix i dins dels 5 anys anteriors (comptats de data a data) hagués ocupat, sense informes negatius, una plaça del mateix GP que és objecte de la convocatòria, durant un mínim de 900 dies naturals, només es mantindrà per les situacions que ja es donin en l'actualitat o fins a la finalització dels contractes vigents.

2.- Els professionals que siguin titulars fixes d'una plaça de qualsevol GP no assistencial, amb una antiguitat mínima total al consorci de 5 anys però disposin de titulació acadèmica oficial per a ocupar una plaça de Grup Professional superior i siguin, de conformitat amb l'article 18.1 del vigent Conveni Col·lectiu de la SISCAT, promoguts per la Direcció General, d'acord amb els criteris competencials establerts en cada cas, a contingut funcional del GP superior, perquè les funcions que desenvolupen són tributàries del mateix, transformaran interinament la seva pròpia plaça al Grup Professional de les funcions assignades.

Des de Recursos Humans es treballarà en una política activa d'identificació del talent intern, des de la perspectiva curricular més la de desenvolupament competencial i actitudinal en ares a tenir un mapa de potencials professionals interns que puguin optar a promoció interna. Sota el principi d'igualtat d'oportunitats i sempre que disposin de la qualificació professional adient pel lloc de treball o funció a cobrir i siguin considerats candidats idonis.

3.- Els canvis temporals de categoria en els grups professionals no assistencials requeriran d'acord de Consell de Govern

ART. 25.- CONSOLIDACIÓ DE LA PROMOCIÓ VERTICAL TEMPORAL.

1.- Amb caràcter general tots els professionals fixes de qualsevol categoria professional que portin 3 anys de forma ininterrompuda ocupant una plaça de categoria superior a la qual van accedir inicialment al Consorci per convocatòria externa, no hagin estat remoguts pel seus responsables, i no tinguin informes negatius, en els mateixos termes en què es regulen les valoracions en la provisió (art.9 ap.12) o cometin una falta disciplinària susceptible de ser qualificada como greu/ molt greu, consolidaran de forma definitiva la seva placa en el grup professional superior sense necessitat que concorrin a cap altre procediment addicional, sempre que disposin de la titulació oficial pròpia i necessària per formar part del Grup Professional.

Aquesta consolidació de Grup Professional és independent a l'eventual responsabilitat o funció que també s'hagés assignat, en el seu cas, al/a la professional i que continuarà

essent de lliure remoció per la direcció general o el Consell de Govern, de conformitat amb l'article 31 del Conveni Col·lectiu i aquest propi Codi, de forma que en cap cas es consolidarà. Per tant, els tres anys ininterromputs consoliden el Grup Professional però no la funció o la responsabilitat.

2.- Aquest precepte s'aplicarà tenint en compte també el temps en què s'hagués ocupat la plaça de Grup Professional superior amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Codi i amb independència del Grup Professional de que es tracti.

3.- Aquesta consolidació actuarà de forma automàtica pel mer transcurs del temps sense necessitat de cap gestió o acord específic pels grups professionals no assistencials perquè el seu nomenament temporal haurà d'haver passat de forma prèvia pel Consell de Govern.

4.- Aquesta consolidació pels Grups Professionals assistencials que siguin promoguts a GP superior per qualsevol via també actuarà de forma automàtica pel mer transcurs del temps però restarà condicionada a l'existència de vacant i requerirà d'un acord específic de concreció del tipus de plaça, modalitat, jornada i torn i que haurà d'aprovar el Consell de Govern. En defecte de cap altre concreció els grups professionals assistencials consolidaran la plaça en Grup Professional superior en la modalitat d'Àrea, d'existir aquest tipus de plaça. De no existir, haurà de restar a l'espera de la seva creació.

Sense que la persona afectada accepti voluntàriament aquesta proposta de nomenament no es podrà materialitzar. De no existir vacant en què pugui ubicar-se en la nova categoria, podrà participar, malgrat no hagi acceptat la plaça oferta (per % de jornada, torn, modalitat o altres) en el protocol de mobilitat horitzontal en la categoria superior de què es tracti passant a ocupar la vacant a la que accedís per aquesta via.

En tots els casos aquests professionals quan passin a una plaça de superior categoria deixaran la seva anterior plaça de forma definitiva.

5.- En el supòsit que un/a professional fixe de l'àmbit assistencial accedeixi a una plaça de GP superior per haver concorregut a una convocatòria de substitució per interinatge, consolidarà la nova categoria pel transcurs dels tres anys en la mateixa, en les mateixes circumstàncies enumerades al precedent apartat 4. En accedir a aquesta categoria superior el/la professional deixarà vacant la seva plaça d'origen i, en el supòsit que no consolidés la categoria per no haver superar el període dels tres anys, tornarà a la seva anterior categoria amb una modalitat de jornada i horari similar a la que tenia de forma prèvia a l'accés a la categoria superior.

TÍTOL VI.- PROCEDIMENTS DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL.
--

ART. 26.- PREÀMBUL ESPECÍFIC I ADDICIONAL AL DEL TÍTOL PRELIMINAR PER A AQUESTS TIPUS DE PROCEDIMENTS

En els darrers anys, i en especial en el període comprès des de l'aprovació dels Estatuts pel Decret 6/1998 de 7 de gener fins a la nova redacció dels Estatuts per Acord GOV/56/2016 de 10 de maig, s'ha produït al Consorci, i de forma paral·lela a tot el sector públic sanitari català, una progressiva administrativització de l'entitat, que fa necessari trencar amb la dinàmica de la concepció més oberta en relació a què eren funcions directives que van estar l'origen del model del RACAR aprovat a l'any 1991, vigent fins al maig de 2016 i que van obligar a la seva reformulació amb el primer Codi de Selecció per adaptar-ho a la nova realitat.

Com a primer canvi, s'ha d'indicar que les funcions directives d'alta direcció al si del Consorci i les seves entitats instrumentals i vinculades, segons els seus estatuts, són exercides unipersonalment per qui ostenta la Direcció General, únic òrgan estatutari que té la condició d'alt càrrec. No obstant això, la Direcció General 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 de què es dota la Direcció General, i ratifica el Consell de Govern com eina de gestió dels programes d'actuació, orientat a la consecució i acompliment dels objectius del Consorci definits en els Estatuts i en els programes que en cada moment aprovi el Consell de Govern.

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 Direcció General 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.

Això fa necessari identificar prèviament els aspectes que, en coherència amb la Missió de la Corporació, defineixen el càrrec de directiu.

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 de la Corporació 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, socio-sanitaris i socials.

El Consell de Govern a l'any 1991 (3 de juny) i després al 1998 (16 d'abril) va aprovar i actualitzar, respectivament, un Reglament d'accés a llocs de treball de càrrecs directius d'alta responsabilitat i la regulació de llurs prestacions de serveis.

Aquell Reglament va estar derogat per Acord de Consell de Govern de data 18 de maig de 2016 amb l'objectiu de redactar un nou text, com va estar el primer Codi de Selecció, més adaptat a la realitat del 2018 i quina nova denominació ja orientava el sentit del mateix: La temporalitat intrínsecament definitòria d'un càrrec directiu i la vocació de servei en l'exercici de funcions directives, més que l'assoliment d'un grau professional que es consolida pel mer assoliment, i la necessària posada a disposició del càrrec pel mateix òrgan que l'ha nomenat quan aquest canvia o es perd la confiança.

Aquella regulació torna a entrar en fallida amb els nous paràmetres legals introduïts per la Llei 20/2021 i el RDL 32/2021, ambdós de 28 de desembre, perquè tot i que es pot continuar predicant la temporalitat pel que fa a l'exercici de la funció directiva, atenent a que estatutàriament únicament la direcció general pot gaudir d'un contracte d'alta direcció, els càrrecs directius també s'hauran de vincular de forma estable amb el Consorci.

El model continua defugint del model d'escalafó en la funció directiva, i tot i que reconeix les aportacions dels directius en cada moment i la proporcional consolidació retributiva al temps de la seva aportació, continua apostant per un model de regeneració permanent al servei de les necessitats que tingui l'organització en cada moment i el compromís professional en l'exercici de les funcions de responsabilitat.

Aquest model aplicable de forma plena a l'equip de direcció depenent de la direcció general, encaixa també de forma plena amb equips de responsabilitat de menor nivell. I això ha de ser així, perquè la conducció d'equips requereix del necessari alineament dels càrrecs intermedis amb les posicions del directiu. Cas contrari significaria que els càrrecs intermedis es podrien atrinxerats en posicions de comandament i actuar com a rèmores de les polítiques que volgués implantar un nou equip directiu i, a més, impediria el nomenament de nous responsables per fer aquestes funcions com no fos a costa de la ineficiència de costos de duplicar càrrecs que ha de ser descartada en la gestió dels recursos públics.

És per això que s'efectua una aposta perquè els càrrecs de comandament de qualsevol nivell puguin tenir un marge de discrecionalitat tècnica en ares a la cohesió directiva, llevat d'aquells que tinguin un component altament tècnic. Aquest marge de discrecionalitat tècnica porta annexa la lliure remoció del càrrec de responsabilitat a criteri del directiu del que es depengui en cada moment per raons motivades. No obstant això, cal evitar les desvinculacions laborals que no siguin l'opció del propi professional, raó per la qual la persona que ascendeix i descendeix del càrrec de responsabilitat sempre mantindrà la plaça base del Grup Professional que hagués consolidat després de la superació d'un procés de selecció intern o extern, sigui aquest

perquè ja era professional intern del Consorci i va estar promogut a exercir funcions de responsabilitat o perquè es va seleccionar directament per exercir aquestes funcions. Aquest plantejament és plenament congruent amb l'article 31 del vigent Conveni Col·lectiu aplicable al Consorci.

ART. 27.- LA DIRECCIÓ GENERAL

a) L'únic càrrec directiu d'alta responsabilitat del Consorci d'acord amb els seus estatuts és la Direcció General, que serà nomenat pel Consell de Govern en la forma allà establerta i tindrà les funcions que li atorga el text estatutari.

b) La relació contractual del Director General 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/56/2016 de 10 de maig.

c) La Direcció General del Consorci, segons l'esmentat Acord GOV/56/2016 de 10 de maig, 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.

d) El càrrec de Direcció General 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.

e) De conformitat amb l'article 19.1 dels estatuts del Consorci, el càrrec de Director General no pot tenir una durada inicial superior als quatre anys, sense perjudici de la seva renovació.

ART. 28.- PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ

1.-La direcció general 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, que se citen a l'apartat 4, i qualsevol altre que se'ls hi encarregui.

2.- Aquests càrrecs tindran un període inicial de quatre anys, sense perjudici de la seva renovació tàcita o expressa, que si no es diu res diferent serà per períodes anuals. Qualsevol nomenament d'aquesta naturalesa que no determini període inicial, s'entendrà que ho és a quatre anys, sense perjudici de la seva renovació anual.

3.- Aquests àmbits directius no alta direcció podran ser de dues tipologies:

- a) De gestió general
- b) De gestió assistencial

4.- Els àmbits directius de gestió són aquells que tindran la delegació operativa de funcions directives que efectui la Direcció General. Amb caràcter de *numerus clausus* aquests càrrecs són:

- De gestió general:
 - Direcció d'Economia i Serveis.
 - Direcció de Recursos Humans.
 - Direcció de Transformació Digital
 - Adjunt/a a la Direcció general
- De gestió assistencial
 - Direcció Assistencial
 - Direccions Clínicas
 - Direcció Infermeria
 - Direccions de serveis assistencials
- Altres:
 - . Direcció de Recerca i Innovació
 - . Direcció d'entitats vinculades
 - . Direcció Serveis d'Atenció al Client
 - . Cap d'Estudis
 - . Cap de l'Assessoria Jurídica

ART. 29.- CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ GENERAL I DE LA DIRECCIÓ ASSISTENCIAL

1.- Tots els càrrecs del primer nivell directiu no alta direcció de gestió general i de la Direcció Assistencial, en el seu procés de selecció, a banda dels principis de l'article 55 de l'EBEP i la verificació curricular, competencial i actitudinal a través dels mecanismes contemplats als apartats 2,3 i 5 de l'article 61 de l'EBEP, que s'adopten amb caràcter voluntari, i en congruència amb els valors institucionals, hauran de tenir el valor afegit de la competència tècnica i actitudinal a criteri de la Direcció General entesa com la seva valoració d'idoneïtat per l'ocupació del lloc de responsabilitat. Caldrà la necessària ratificació del Consell de Govern d'acord amb l'article 7.1 g) dels Estatuts del Consorci, i per tant, també la necessària clàusula de lliure remoció del càrrec de responsabilitat. En cas aquesta clàusula pot comportar pacte indemnitzatori.

2.- El perfil de tots els càrrecs del nivell directiu no alta direcció de gestió general hauran de reunir les següents característiques bàsiques:

a.- Capacitat competencial: Visió holística, Competència tècnica i professionalitat

b.- Capacitat relacional: Lideratge, Capacitat organitzativa, Capacitat de gestió, organització, supervisió i resolució.

- c.- Capacitat de projecció.
- d.- Corresponsabilitat en la gestió corporativa.

ART. 30.- CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ ASSISTENCIAL

El perfil de tots els càrrecs del nivell directiu no alta direcció de gestió assistencial, es correspon a les següents característiques bàsiques:

1.- Capacitat competencial:

- Visió holística
- Sensibilitat assistencial
- Competència tècnic-científica
- Professionalitat
- Organització d'equips de treball assistencials

2.- Capacitat relacional:

A) Desenvolupar la funció directiva, entesa com:

- Lideratge: Capacitat d'aglutinar persones i impulsar-les cap un objectiu comú.
- Capacitat d'identificar els problemes, presentar alternatives i gestionar les vies de solució.
- Capacitat d'organitzar, gestionar i supervisar.

B) Capacitat de prioritzar els objectius corporatius als individuals.

3.- Capacitat de projecció.

4.- Corresponsabilitat en la gestió corporativa.

Les funcions de cada càrrec directiu assistencial s'aniran perfilant i definint-se en el moment de la seva convocatòria.

ART. 31.- EXPEDIENT DE CONVOCATÒRIA PELS CARRECS DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ.

1.- La convocatòria dels càrrecs de primer nivell directiu no alta direcció general i assistencial no requeriran de preparació d'expedient i serà suficient l'acord de la Direcció General o del Comitè Executiu.

2.- La proposta podrà ser de provisió interna o de provisió oberta interna i/o externa. Aquest caràcter es trobarà contemplat a les bases que haurà elaborat la direcció de recursos humans a instàncies de la direcció general.

3.- Les bases reguladores determinaran la composició del Tribunal *ad hoc* i la resta de criteris de selecció.

4.- Per la selecció de la direcció assistencial, la direcció d'economia i serveis, la direcció de recursos humans i la direcció de transformació digital i l'adjunta a la direcció general, atenent al seu valor estratègic, la direcció general es reserva el dret a, respectant els principis de igualtat, mèrit i capacitat, efectuar un procés sumari de selecció, inclosa la possibilitat de recerca a través d'empreses de captació de professionals o el nomenament de professionals interns.

ART. 32.- RÈGIM ESPECIAL DE LES PERSONES QUE ACCEDEIXIN AL CONSORCI PER EXERCIR FUNCIONS DE RESPONSABILITAT.

1.- Els professionals que accedeixin des de fora del Consorci a càrrecs que hagin d'exercir responsabilitats, però no estiguin vinculats per un contracte d'alta direcció, la convocatòria sempre detallarà que allò que es convoca és una plaça vacant de la seva categoria o Grup Professional de base, a la qual se li afegirà l'atribut de la responsabilitat de que es tracti a través de la fórmula "per exercir les funcions de" i tot de conformitat amb l'article 31 del conveni i amb les quanties allà contemplades o les fixades pel Consell de Govern al manual de conceptes retributius.

2.- Aquestes places podran esser convocades en la modalitat de cobertura fixe o de substitució per cobertura interina fins a la cobertura fixe de la vacant.

3.- En tots els casos, si aquests professionals amb posterioritat a la seva selecció són remoguts de la responsabilitat, passaran a ocupar una plaça de la categoria base que va estar convocada i que sempre haurà de ser coherent amb la seva titulació acadèmica, si aquesta es considera necessària per la funció. La remoció comporta l'adscripció a la categoria base amb la retribució establerta per a la mateixa i sense dret a cap indemnització per raó de la remoció del càrrec.

ART. 33.- FINALITZACIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ.

1.- Efectuat el procés d'acord amb les Bases o en procediment sumari, el directiu serà proposat per la direcció general per al nomenament formal (ratificació) per part del Consell de Govern.

Malgrat això també podrà la direcció general procedir directament al nomenament del directiu seleccionat i, d'acord amb l'article 7.1 apartat g) dels Estatuts del Consorci portar-ho a ratificació, si escau, del Consell de Govern.

2.- El Consell de Govern rebrà la proposta d'idoneïtat del candidat per part de la Direcció General a través del president, o el nomenament directament efectuat per la direcció

general i podrà aprovar o ratificar, segons el cas, l'esmentat nomenament, que constarà en acta.

3.- La realització de funcions de responsabilitat o directives comportarà l'assignació, de conformitat amb allò establert a l'article 31 del vigent Conveni col·lectiu, del complement retributiu corresponent, sigui l'establert a l'annex corresponent del Conveni o el millorat per Acord de Consell de Govern de conformitat amb l'article 7.1.d) dels Estatus del consorci i inclòs al manual de conceptes retributius aprovat, i es deixarà de percebre si la persona deixa d'exercir les funcions d'especial complexitat o de responsabilitat.

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

En qualsevol cas, la superació del període de prova de Conveni i que es refereix a la relació laboral no suposa la consolidació de la funció, que restarà sotmesa als processos d'avaluació permanents dels càrrecs directius de gestió assistencial o de gestió general.

ART. 34.- ESPECIAL SUBJECCIÓ AL RÈGIM DE REMOCIÓ

1.- Els càrrecs contemplats en aquest Títol, de conformitat amb allò establert a la *Disposició Addicional Primera* d'aquest Codi, pel simple fet d'acceptar exercir funcions específiques, funcionals o directives, estan sotmetent-se a l'especial règim de remoció pel supòsit de no superar l'avaluació permanent o la confiança de la Direcció General.

2.- Si per qualsevol causa, avaluació negativa, pèrdua de confiança, renúncia, el/la professional no continuarà amb la funció directiva o de responsabilitat que desenvolupava fins aleshores, la Direcció General, en ús de les seves facultats organitzatives i d'acord amb la Legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri més adequades seguint els criteris següents:

- a) En el cas que es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació perquè anteriorment era professional amb vinculació fixa al Consorci:
 - Retornarà a les seves funcions anteriors a la del lloc directiu que ha ocupat. Si no fos possible per qualsevol causa, se li assignaran funcions pròpies del Grup Professional i responsabilitat d'origen.
 - Se li respectarà la seva retribució del lloc de treball d'origen, eliminant per tant els complements de responsabilitat i funcionals inherents a la funció directiva que deixa d'exercir, però consolidant els conceptes personals de carrera professional i antiguitat. En el cas que la seva funció anterior també tingués complements de

responsabilitat i funcionals, la funció a la que es reassigni haurà de tenir aquesta responsabilitat i funció.

- Se li procurarà facilitar els mitjans docents i formatius a l'objecte de potenciar-lo al màxim en el seu lloc de treball.
- b) En el cas que es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació malgrat anteriorment no fos professional amb vinculació fixa al Consorci:
- Retornarà a les funcions pròpies del GP de base al que estigui adscrit i en el mateix règim de vinculació contractual que tenia.
 - Tindrà la retribució del lloc de treball propi del GP de base, eliminant per tant els complements de responsabilitat i funcionals inherents a la funció directiva que deixa d'exercir, però consolidant els conceptes personals de carrera professional i antiguitat.
 - Se li procurarà facilitar els mitjans docents i formatius a l'objecte de potenciar-lo al màxim en el seu lloc de treball.
- c) En el cas que no es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació, s'estarà en allò que la legislació estableixi en cada moment.
- d) En els casos a) i b) precedents s'aplicarà el règim de reconeixement retributiu transitori i regressiu, que estigui vigent en cada moment.

ART. 35.- AVALUACIÓ PERIÒDICA DELS DIRECTIUS NO ALTA DIRECCIÓ

1.- La Direcció General podrà establir els mecanismes del seguiment periòdic de la funció dels càrrecs directius i, si són sotmesos a avaluació reglada, determinarà per escrit públic la forma, procediment i contingut. En aquest cas s'elaboraran una bases d'avaluació on constaran els àmbits a avaluar, els períodes de pròrroga en cas positiu, el procediment, els documents a lliurar, la forma d'avaluació, l'itinerari de presentació i avaluació, i la presentació de resultats. També constarà la composició de l'òrgan d'avaluació. En qualsevol cas, la darrera paraula en la proposta d'idoneïtat d'una determinada avaluació directiva la tindrà la Direcció General, però tots els membres podran fer constar per escrit la seves consideracions a l'acta de la sessió.

2.- Els directius, per definició resten sotmesos al règim permanent d'avaluació i subjecció a la remoció del Consell de Govern a proposta de la direcció general.

3.- La Direcció General podrà lliurement endegar o no el procés de avaluació directiva en funció de la situació i clima professionals de la institució o de la valoració de

l'assoliment dels objectius institucions que es consideri que fan innecessari aquest procés.

4.- Si la direcció General no sol·licita l'avaluació es produeix la tàcita renovació de la responsabilitat directiva per períodes anuals, partint de la premissa que es considera que el període inicial d'un nomenament és de quatre anys.

ART. 36.- CÀRRECS INTERMEDIS DE RESPONSABILITAT O DE FUNCIONS D'ESPECIAL COMPLEXITAT

1.- Tots els càrrecs directius contemplats a l'article 28 del present Codi poden procurar el nomenament per a la gestió interna del seu propi àmbit de competència i funcions dels càrrecs intermedis que considerin.

2.- Els àmbits directius assistencials podran efectuar la delegació operativa de funcions de gestió assistencial, en les següents figures (amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu):

- Les coordinacions de Serveis Assistencials (mèdics, quirúrgics, diagnòstics, centrals...).
- Les Adjunties, les Caps i les Coordinacions d'Infermeria

3.- Els àmbits directius corporatius de gestió general podran efectuar la delegació operativa de funcions de gestió en les figures (amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu) d'Adjunt/a, Sotdirecció (a extingir), Cap, Coordinació, Secretaria Tècnica, Responsable o Coordinacions de les unitats corporatives no assistencials.

4.- La provisió d'aquestes funcions s'efectuarà seguint el següent procediment:

- a) El procés de cobertura de funcions de responsabilitat podrà efectuar-se amb professionals interns o externs:
 - La cobertura amb professionals externs seguirà el procediment detallat a l'article corresponent en funció del tipus de contractació (per interinatge o fix). Allò que s'incorporarà serà un professional amb la titulació de base "per efectuar les funcions de".
 - La cobertura amb professionals interns s'efectuarà pel Comitè Executiu a proposta del responsable de l'àmbit, d'entre professionals de plantilla amb capacitat personal i curricular per exercir-les. El que es farà serà un reconeixement de les funcions de responsabilitat.
 - Transitòriament es podran efectuar nomenaments en funcions en tant no es procedeix a convocatòries externes, o nomenaments de professionals interns o per substitucions temporals que no generin rodes.
- b) La cobertura de funcions de responsabilitat o tasques d'especial complexitat funcional amb professionals interns o externs que tinguin qualificació

professional adient comportarà l'assignació, de conformitat amb allò establert a l'article 31 del vigent Conveni col·lectiu, del complement retributiu corresponent, sigui l'establert a l'annex corresponent del Conveni o el millorat per Acord de Consell de Govern de conformitat amb l'article 7.1.d) dels Estatus del consorci i incorporat al manual de Conceptes retributius aprovat, i es deixarà de percebre si la persona deixa d'exercir les funcions d'especial complexitat o de responsabilitat.

- c) Els professionals així nomenats, pel que fa a la funció o responsabilitat són de lliure remoció per part del Consell de Govern a proposta de la direcció general i previ informe motivat del directiu corresponent i deixaran de percebre la retribució de la funció o les responsabilitats que deixin d'exercir sense perjudici de consolidar els complements personals que hagin assolit i retornin a les retribucions del seu lloc de treball previ al nomenament si eren plantilla del Consorci o, a les de la categoria superior consolidada, si és el cas.

L'addenda al contracte de treball que incorpori la modificació amb el nomenament haurà d'incorporar també aquesta capacitat de cessament així com la pèrdua de les retribucions lligades a la responsabilitat quan aquesta es deixi d'exercir.

Per congruència amb la resta de nomenaments, i sense perjudici de la possibilitat de remoció, la durada inicial serà de 4 anys i d'1 any la pròrroga tàcita.

5.- Aquestes responsabilitats podran ser subjectes a avaluació de conformitat amb els criteris establerts al present Codi, si a criteri de la Direcció General o a proposta de la direcció de l'àmbit corresponent així es considera, per qualsevol causa que es motivarà per escrit i constarà a l'expedient d'avaluació. En qualsevol cas, l'avaluació només serà possible si es produeix de manera general en tot un àmbit, entenent-se per àmbit totes les responsabilitats que estan per sota d'un mateix directiu dels detallats al precedent article 28 d'aquest Codi.

6.- En cas de remoció als càrrecs intermedis els hi serà d'aplicació el règim establert als càrrecs directius pel que fa al retorn de la plaça d'origen, llevat que hagin consolidat una categoria superior d'acord amb l'article 25 d'aquest Codi, cas en el qual assumiran aquesta, i del règim de reconeixement retributiu transitori i regressiu, que estigui vigent en cada moment.

ART. 37.- CESSAMENT EN FUNCIÓ DIRECTIVA O DE RESPONSABILITAT PER ALTRES CAUSES.

1.- Els càrrecs directius del consorci i els contemplats a l'article 36 podran ésser revocats pel mateix òrgan de govern que els ha nomenat i deixaran de percebre la retribució de les responsabilitats que deixin d'exercir, sense perjudici de consolidar els complements

personals que hagin assolit i retornin a les retribucions del seu lloc de treball previ al nomenament si eren plantilla del consorci o de la categoria superior consolidada, en el seu cas. L'addenda al contracte de treball que incorpori la modificació amb el nomenament haurà d'incorporar també aquesta capacitat de cessament i la pèrdua de les retribucions lligades a la responsabilitat quan aquesta es deixi d'exercir.

2.- Els càrrecs directius del consorci i els contemplats a l'article 36, cessen en la seva funció directiva en complir els 65 anys d'edat amb independència de la data en què van ésser nomenats. En arribar a l'esmentada data, si no es jubilen perquè legalment no poden o voluntàriament no volen, passen a tenir consolidats tots els complements personals i de carrera professional però deixen de percebre els complements salarials que estiguessin lligats a la responsabilitat directiva. L'assumpció del càrrec comporta assumir aquesta condició.

No obstant això la direcció general pot excepcionar "ad personam" aquesta regla.

3.- La mateixa situació establerta al precedent apartat 2 de cessament en la funció de responsabilitat, serà aplicable a aquells directius i els altres càrrecs contemplats a l'article 36 que optin per la jubilació parcial anticipada, excepte en el supòsit que efectuin la compactació del període de prestació de serveis a l'inici de la situació de jubilació parcial efectuant la jornada completa i fins al moment de finalitzar aquest període de compactació. En aquest cas percebran la retribució lligada a la responsabilitat en el percentatge que abona el consorci fins a arribar als 65 anys.

4.- Als professionals afectats per aquest article, retornaran a la seva retribució de la plaça base de la seva categoria amb els complement de carrera professional o d'antiguitat que tinguessin consolidats.

LLIBRE SEGON

RÈGIM D'APLICACIÓ TRANSITÒRIA ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ SOBRE PLACES D'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ I PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE PLANTILLA APROVATS AMB ANTERIORITAT AL 29 DE DESEMBRE DE 2021.

TÍTOL ÚNIC

ART.- 38.- OBJECTE DEL LLIBRE SEGON.

Aquest llibre segon del Codi de Selecció i Vinculació conté la resposta que el Consorci ha de donar per portar a terme els processos de selecció en ares a obtenir l'estabilització de plantilles en relació a les contractacions interines o temporals del passat.

Aquests procediments tenen una regulació especial fruit de la *Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*.

Finalitzats els processos extraordinaris allà contemplats i que porten causa de les diferents lleis de pressupostos generals de l'Estat des de la del 2017 amb les seves corresponents taxes de reposició ordinàries i les taxes extraordinàries d'estabilització contemplades a les mateixes lleis i també a la Llei 20/2021, com abans a l'article 2 del Reial Decret Llei 14/2021 de 6 de juliol de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, aquest llibre segon està cridat a la seva autòlisi per pèrdua sobrevinguda d'objecte.

ART.- 39.- PROCESSOS QUE REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON.

El present llibre segon únicament regularà processos de selecció de caràcter FIX i exclusivament els següents:

1r.- De les places d'estabilització de plantilla derivades de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades al DOGC i que encara no hagin estat convocades operativament, llevat de la taxa de reposició ordinària aprovada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat pel 2022.

2n.- Places d'estabilització de plantilla derivades o no de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades o no al DOGC i que hagin estat ocupades ininterrompudament per la mateixa persona des d'abans de l'1 de gener de 2016.

3r.- Places estructurals, derivades o no de lleis de pressupostos i de la pròpia Llei 20/2021 i publicades o no al DOGC però que hagin estat ocupades ininterrompudament per diferents persones amb caràcter temporal des d'abans de l'1 de gener de 2016.

ART.- 40.- PROCESSOS QUE NO REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON SINÓ QUE SERAN REGULADES PEL LLIBRE PRIMER D'AQUEST CODI.

Resten excloses de regulació per aquest Llibre Segon del Codi de Selecció i seran regulades per la nova redacció del Llibre Primer del Codi de Selecció les places estructurals, dotades pressupostàriament i creades amb posterioritat al 28 de desembre de 2021, amb independència de per qui estiguin ocupades, així com les places derivades de la taxa de reposició ordinària aprovada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat pel 2022, amb independència de per qui i com estiguin ocupades transitòriament.

ARTICLE 41.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA DE LES PLACES NO SUBJECTES A TAXA D'ESTABILITZACIÓ EXTRAORDINÀRIA.

Les places estructurals, dotades pressupostàriament i ocupades ininterrompudament per una o varies persones i creades entre l'1 de gener de 2018 (data límit establert a l'article 2.1 de la Llei 20/2021) i la data d'entrada en vigor de la Llei 20/2021 (30 de desembre de 2021) es troben pendent d'una norma habilitant per a la

seva cobertura definitiva com a places fixes perquè no es troben emparades ni per les taxes extraordinàries de les respectives lleis de pressupostos ni per la taxa extraordinària de l'article 2 de la llei 20/2021.

Moltes d'aquestes places, a més, es troben cobertes per modalitats contractuals anteriors al Reial Decret Llei 32/2021 de reforma laboral i, de conformitat amb la Disposició Addicional Tercera apartat 2 de l'esmentat RDL "*Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques... i els contractes d'interinitat basat en allò previst a l'article 15.1.b) i c) de l'ET, respectivament, celebrats segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat 3 de l'article primer* (el que modifica l'article 15 de l'ET), *es regiran fins a la seva durada màxima per allò establert en aquella redacció*".

Per això, les places detallades en el present article, llevat que una norma amb rang de llei determini una altra cosa a través de la seva incorporació en la taxa extraordinària de reposició, no es poden convocar de conformitat amb els processos regulats per aquest llibre segon i, per tant, es regiran pel nou Codi de Selecció i Vinculació, procurant-se la seva convocatòria en el moment que sigui possible i tot sense perjudici que els professionals que les ocupin es puguin presentar a totes les convocatòries externes que considerin.

ARTICLE 42.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A L'ARTICLE 2 DE LA LLEI 20/2021.

1r.- Les places de taxa de reposició ordinària i d'estabilització de plantilla derivades de lleis de pressupostos de 2017, 2018, 2019 i 2020 en pròrroga pressupostària i 2021, així com les places d'estabilització extraordinària de la pròpia llei 20/2021, publicada l'Oferta Pública d'Ocupació al DOGC i que encara no hagin estat convocades operativament, es regularan per processos de concurs oposició on la fase de concurs es valorarà com a mínim amb un 40% del total i d'aquesta valoració es tindrà en consideració majoritàriament l'experiència en el lloc que es convoqui de conformitat amb l'art. 2 de la llei 20/2021.

2n.- L'anunci de les convocatòries operatives haurà d'estar publicat al DOGC abans del 31 de desembre de 2022 i la seva resolució haurà d'estar conclosa abans del 31 de desembre de 2024.

3r.- Les bases d'aquestes convocatòries establiran els requisits i les peculiaritats de cada procés de selecció essent la taula de ponderació de les fases la següent:

Ponderació de cada Fase				
GP	Proves Avaluació Competencial	Mèrits Curriculars	Experiència	Entrevista Curricular

Tots	25%	10%	35%	30%
------	-----	-----	-----	-----

4t.- Com a proves d'avaluació competencial en funció del GP, seran:

GP	Contingut de l'avaluació Competencial
1	Es determinaran en les Bases concretes
2	Es determinaran en les Bases concretes
3, 4, 5, 6 i 7	Proves de coneixements.

5.- Per a la valoració dels mèrits curriculars s'utilitzaran els barems vigents al consorci per a cada grup professional.

6.- ¹⁶ Per a la valoració de l'experiència es tindran en consideració els dies de vinculació en un lloc de treball de la mateixa categoria al que sigui objecte de convocatòria i desenvolupat en un centre públic del SISCAT. S'inclouran en els dies de vinculació els dies en què els/les professionals hagin gaudit d'excedència per cura de fill/filla incloses a l'article 43bis del II Conveni Col·lectiu o del precepte que estigui vigent en cada moment si contempla aquesta excedència.

7.- El procediment es regirà pels principis contemplats als articles 17 a 23 del Llibre Primer d'aquest Codi en tot allò que no s'oposi a l'establert en el present article.

ARTICLE 43.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A LES DISPOSICIONS ADDICIONALS SISENA I VUITENA DE LA LLEI 20/2021.

1.- Les places d'estabilització de plantilla derivades o no de lleis de pressupostos i de la pròpia llei 20/2021 i publicades o no al DOGC i que hagin estat ocupades ininterrompudament per la mateixa persona des d'abans de l'1 de gener de 2016 es regularan per un procés excepcional i per una sola vegada pel sistema únic de concurs de conformitat amb l'article 61.6 i 7 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que consistirà únicament en la valoració de mèrits, tot i que, en aquest supòsit l'experiència en el lloc convocat no té el pes específic de la convocatòria regulada en el precedent article 42, i tot de conformitat amb la Disposició Addicional Sisena de la Llei 20/2021.

¹⁶ Nova redacció donada per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022. Text anterior:

"Per a la valoració de l'experiència es tindran en consideració els dies de vinculació en un lloc de treball de la mateixa categoria al que sigui objecte de convocatòria i desenvolupat en un centre públic del SISCAT."

2.- Atès que part de les places compreses a l'apartat 1 d'aquest article poden també estar compreses dins de les incloses a l'article 42, des de la Direcció de Recursos Humans i a la major brevetat possible es publicarà un llistat de les places que estan sotmeses a cada procediment, sota la premissa que les que puguin acollir-se al procediment excepcional d'aquest article 43, s'eliminaran de la seva inclusió en el procediment de l'article 42.

3.- Es convocarà amb caràcter excepcional i per una sola vegada amb aquests requisits específics simplificats.

4.- L'anunci de les convocatòries operatives haurà d'estar publicat al DOGC abans del 31 de desembre de 2022 i la seva resolució haurà d'estar conclosa abans del 31 de desembre de 2024.

5.- Les bases d'aquestes convocatòries establiran els requisits i les peculiaritats de cada procés de selecció essent la taula de ponderació de les fases la següent:¹⁷

	Ponderació de cada Fase		
GP	Mèrits Curriculars	Entrevista valoració mèrits Curriculars	Experiència
Tots	20%	20%	60%

6.- Per a la valoració dels mèrits curriculars s'utilitzaran els barems vigents al consorci per a cada grup professional.

7.- L'entrevista de valoració de mèrits curriculars serà efectuat per la direcció del Servei Assistencial o de Gestió on s'hagi d'ubicar la plaça i que podrà ser assistit per l'Òrgan Tècnic de Selecció a efectes metodològics.

8.- Per a la valoració de l'experiència es tindran en consideració el dies de vinculació en un lloc de treball de la mateixa categoria al que sigui objecte de convocatòria i desenvolupat en un centre públic del SISCAT.

9.- El procediment es regira pels principis contemplats als articles 17 a 23 del Llibre Primer d'aquest Codi en tot allò que no s'oposi a l'establert en el present article.

¹⁷ Nova redacció donada per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022. Text anterior:

	Ponderació de cada Fase		
GP	Mèrits Curriculars	Entrevista valoració mèrits Curriculars	Experiència
Tots	35%	35%	30%

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 69 de 84
Propera revisió: abril 2024				

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA.- SUBJECCIÓ TÀCITA.

Qualsevol professional que participi en un procés dels contemplats en aquest Codi, sigui quina sigui la seva modalitat, per simple fet de participar està acceptant les normes

reguladores del mateix, i no pot al·legar desconeixement de les mateixes en la seva versió vigent en cada moment, que es trobarà publicada en la pàgina www.tauli.cat.

SEGONA.- PROTECCIÓ DE DADES.

Qualsevol persona que remeti el seu currículum *vitae* o dades personals, pel simple fet de remetre-les, estarà consentint el seu tractament per part del consorci o les entitats que ho gestionin de les seves dades de caràcter personal de conformitat amb la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades de Caràcter Personal i de drets digitals i s'entendrà que aquest tractament és consubstancial a la relació de selecció que s'inicia. El consorci s'obliga en els termes de l'esmentada llei orgànica i les persones afectades podran exercir els seus drets davant el responsable del fitxer al domicili del consorci.

TERCERA.- PERÍODE DE PROVA.

Ates la irrupció de la llei 20/2021 i RDL 32/2021 es fa necessari procedir a la implantació de mecanismes de verificació del període de prova de les contractacions que seran pel termini establert a l'article 16 del Conveni col·lectiu i que són:

Grup Professional	Durada
GP1 i GP2	4 mesos
Resta de Grups	1 mes

Excepcionalment els contractes amb data certa no podran tenir un termini superior a 1/3 de la durada i amb el màxim de la taula.

Tots els responsables d'àmbit s'asseguraran que, respecte dels professionals que no superin el període de prova, es tingui coneixement a la direcció de recursos humans a través de l'imprès normalitzat existent a l'efecte.

QUARTA.- EL QÜESTIONARI D'AVUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

Per aquelles contractacions temporals que el present Codi estableix la necessitat de que s'efectuï el qüestionari d'avaluació de l'acompliment per a les incorporacions noves o successives s'haurà de fer quan el temps acumulat de dies de treball d'un/a professional sigui superior a 10 dies i, com a màxim, abans de la finalització del contracte.

Serà responsabilitat del/de la superior immediat/a del/de la professional tenir a disposició el qüestionari realitzat, que haurà d'estar degudament signat tant per la persona avaluadora com per l'avaluada, en senyal de que s'ha fet una devolució dels resultats. La reunió de devolució la farà el/la Directiu/va de l'àrea o servei, o persona en qui delegui, a efectes d'optimitzar la relació laboral per a ambdues parts.

Tots els qüestionaris d'avaluació que tinguin resultat negatiu hauran de ser remesos a la Direcció de Recursos Humans abans de la finalització del període de prova del/de la

professional avaluat/da. Tant la direcció de Recursos Humans com, subsidiàriament, qualsevol altra direcció, tindran el dret de sol·licitar a cada àrea o servei el qüestionari de qualsevol dels/de les seus/seves professionals, a efectes de les possibles accions que se'n derivin d'aquest Codi.

CINQUENA.- RÈGIM REGRESSIU D'APLICACIÓ COM A COMPLEMENTES TRANSITORIS DE LES RETRIBUCIONS PER A CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL, SEGONS ELS ANYS DE PRESTACIÓ DE SERVEIS EN AQUESTES FUNCIONS.

1.- L'objecte d'aquest règim és el d'equilibrar el compromís que suposa l'assumpció de responsabilitats o funcions atenent a la possibilitat, establerta en aquest Codi, de remoció directa de les mateixes per part del Consell de Govern a proposta de la Direcció General. Per això s'estableix un règim que al temps que no consolida en cap cas les retribucions que es venien percebent es garanteixi als professionals un sistema regressiu de reconeixement d'aquest compromís, que moduli el principi general de retorn a la posició retributiva prèvia a la de l'assumpció de la responsabilitat, en funció dels anys de servei en la responsabilitat o funció específica, sempre i quan el professional es mantingui en actiu en la institució.

2.- Aquests criteris seran d'aplicació tant als/a les professionals amb responsabilitats directives de les contemplades a l'article 28, com a qualsevol professional que hagi assumit responsabilitats o funcions de gestió o càrrecs intermedis en l'estructura de comandament del CCSPT contemplats a l'article 36 d'aquest Codi.

2a) No obstant això, a tots els professionals, en aplicació de l'article 31 del Conveni Col·lectiu, quan deixin d'exercir la responsabilitat o funció se'ls hi detraurà de forma immediata el Plus funcional o de responsabilitat que consti al vigent Annex VII del conveni col·lectiu segons la categoria professional.

Per tant, la taula i els conceptes als quals fa esment aquesta disposició transitòria tan sols fa referència als complements addicionals als del Conveni Col·lectiu vigent en cada moment (els que es percebien per la funció desenvolupada), i que es troben incorporats al manual de conceptes retributius aprovats pel Consell de Govern i una vegada deduïts, en el seu cas, els imports del plus de responsabilitat de l'Annex VII del Conveni que en cap cas tindran continuïtat a partir de la data de remoció. Si el plus de responsabilitat que es venia percebent fos superior al que contemplés les taules salarials del Conveni aquest es deduiria amb la quantia del plus màxim del mateix Annex per al Grup Professional de que es tracti i únicament l'import diferencial seria objecte d'aquesta retribució transitòria.

2b) A tots aquests professionals se'ls hi aplicarà el sistema de reconeixement regressiu que contempla la següent taula, amb aplicació dels criteris interpretatius que s'indiquen tot seguit:

i.-Els complements es percebran en funció de la taula següent:

Temps exercici responsabilitat o funció	% de mesos de compl. Fins a un màxim de	% de complement a percebre segons el tram mensual		
		Del 1è al 12è mes	Del 13è al 36è mes	Del 37è al 72è mes
Fins 48 mesos	0%			
De 49 a 72 mesos	20% o 12 mesos	50%		
De 73 a 120 mesos	30% o 36 mesos	50%	50%	
De 121 a 180 mesos	40% o 72 mesos	50%	50%	25%
+ 180 mesos	72 mesos	50%	50%	25%

On:

El **temps d'exercici en la responsabilitat o funció** serà igual al nombre de mesos que resultin d'aplicar els criteris per al càlcul de temps d'exercici determinats a aquest efecte a l'apartat ii d'aquesta Disposició Transitòria.

El **% màxim de mesos de complement** serà el número de mensualitats durant les que es cobrarà el complement, i es calcula aplicant el % que s'assenyala a la taula sobre el total de mesos resultants de temps d'exercici en la responsabilitat o funció (calculats en els termes exposats anteriorment) amb el màxim que s'estableix en cada tram. Les mensualitats màximes a percebre seran les resultants d'aquest càlcul, independentment dels mesos que tingui el tram en el que se situï.

El **% de complement a percebre** serà l'import a percebre, i es calcularà aplicant el % que s'assenyala sobre el total dels complements que es percebien (entenent per total el que recull l'apartat 2a d'aquesta Disposició Transitòria -es a dir la suma dels complements funcionals que es percebien més la diferència entre el plus de responsabilitat que es percebia menys el majors dels plusos de responsabilitat que per al Grup Professional contemplés el Conveni Col·lectiu -annex de l'actual article 31- i sempre que el resultat d'aquesta diferència fos positiu). El % a aplicar anirà variant de forma regressiva amb el pas del temps, en funció del que s'indica als trams mensuals recollits a la taula. El complement a percebre es cobrarà com a Complement Personal Transitori en un sol concepte, i en 12 mensualitats en lloc de en 14. Aquest Complement Personal Transitori s'incorporarà al nivell corresponent del Manual de Conceptes Retributius aprovat pel Consell de Govern.

ii.- Criteris per al càlcul del temps d'exercici:

- Quan el professional sigui remogut de forma directa o per avaluació negativa, el temps d'exercici de la funció es comptarà des de la data d'efectes del seu nomenament a la data d'efectes del seu cessament. Es comptarà per mes complert i les fraccions es depreciaran.

- Quan el professional deixi les responsabilitats o funcions per decisió unilateral seva, el temps d'exercici de la funció es comptarà des de la data d'efectes del seu nomenament fins a la data d'efectes de cessament de les funcions.

- Quan el professional sigui remogut del càrrec per motius disciplinaris, el temps d'exercici de la funció es comptarà des de la data d'efectes del nomenament fins a la data dels fets objectes de l'expedient disciplinari, sempre i quan la mesura disciplinària no comporti altres efectes.

Quan un/a professional encadeni més d'una responsabilitat directiva se seguirà el següent criteri:

- Si se li venia aplicant aquesta disposició quan s'acull a la nova responsabilitat o funció, aquestes percepcions queden en suspens, mentre desenvolupa la nova responsabilitat. En cessar de la nova, primer percebrà els complements segons la taula respecte a la responsabilitat o funció de que ha estat remogut i, després, en finalitzar aquest període, podrà percebre el període restant que li quedés de l'aplicació de la percepció de la responsabilitat anterior.
- Si es torna a un lloc de responsabilitat o funció de caràcter inferior, només es percebrà, durant el mateix període establert a la taula i) les diferències entre els complements que es deixen de percebre i els que perceben en la nova responsabilitat (o responsabilitat a la qual es torna).
- Si s'han encadenat diverses responsabilitats i amb la remoció es torna a un lloc de menor reconeixement, la taula i) s'aplicarà per a cada responsabilitat de forma encadenada, començant per la responsabilitat més recent i prosseguint amb les anteriors i aplicant a cada període els complements funcionals i de responsabilitats que pertoquessin.

En tots els casos el complement transitori que es percebrà serà per diferència entre els complements funcionals i/o de responsabilitats que es percebia en cada moment i el que es percebin per la funció o responsabilitat que es desenvolupi quan es rebi el plus transitori. En cap cas es podrà percebre el complement transitori si es retorna a un lloc de treball que té associats complements funcionals o de responsabilitats que fossin superiors al complement transitori que pertoqués. Aquest complement es recuperaria si el/la professional fos remogut d'aquesta nova funció amb posterioritat i no es donés aquesta circumstància.

iii.- Els imports que es tindran en consideració per establir el complement transitori seran la mitja de 48 mesos ininterromputs anteriors a la data del cessament.

SISENA.- CONTRACTACIÓ LABORAL DE CENTRES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUT I LES FUNDACIONS DE RECERCA. ACTIVITATS CIENTÍFIC TÈCNiques VINCULADES A LÍNIES D'INVESTIGACIÓ O DE SERVEIS CIENTÍFIC TÈCNICS.

En data 6 d'abril de 2022, el BOE publica el Reial decret Llei 8/2022 de 5 d'abril pel qual s'adopten mesures urgents en l'àmbit de la contractació laboral del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació i que ve a introduir algunes novetats pel que fa a la contractació de professionals del Consorci o de la Fundació I3PT que *"portin a terme activitats científic tècniques vinculades a línies d'investigació o de serveis científic tècnics, inclosa la gestió científic tècnica d'aquestes línies i que es defineixen com un conjunt de coneixements inquietuds, productes i projectes construïts de manera sistemàtica, al voltant d'un eix temàtic en el qual conflueixin activitats portades a terme per un o més grups d'investigació i requerirà el seu desenvolupament seguin les pautes metodològiques adequades en forma de projectes d'I+D+I"*

L'article segon del RDL 8/2022, modifica l'article 85 de la Llei 14/2017 d'investigació biomèdica, introduint un nou apartat 5è que permet que el centres del Sistema Nacional de Salut i les fundacions de recerca apliquin pel que fa a la seva regulació contractual l'article 23bis de la llei de la Ciència que introdueix l'article 1 del mateix RDL i que té per objecte la contractació laboral dels professionals que efectuen les funcions enumerades precedentment.

En aquets casos, aquests professionals, no es subjectaran al règim de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors sinó de l'article 23bis de la llei de la Ciència.

Dues modalitats:

- a) Si té finançament extern: Contracte indefinit lligat al finançament. El contracte farà constar aquest finançament i la previsió de finalització en el seu cas. En finalitzar el finançament el/la professional decau en la seva contractació amb la indemnització corresponent que, per remissió a l'ET s'hauria de considerar de 20 dies fins a una anualitat.
- b) Si no té finançament extern (la norma no diu res però es dedueix de l'apartat 3 de l'article 23bis de la llei de la Ciència) el contracte serà indefinit i en principi vinculat, es sobreentén, a la capacitat pressupostària. (no està clara la diferència amb el contracte de substitució per cobertura de plaça estructural).

Aquestes modalitats no seran aplicables als projectes de finançament del Pla de resiliència o amb finançament de la UE que tenen la seva via especial establerta al RDL 32/2021 (Disp. Add.5na).

En qualsevol cas això afecta:

Al consorci: S'aplicarà la modalitat a) a:

- i) als contractes d'intensificació que es tancaran en la data prevista o de finalització del finançament.
- ii) als contractes de recerca lligats a finançament concret i específic temporal.

En cap cas s'aplicarà la modalitat b) al consorci.

A la Fundació s'aplicaran les modalitats a) o b) en funció de la naturalesa del finançament.

Caldrà la redacció d'un pacte específic a incloure als contractes.

En tots els casos, en finalitzar el finançament el contracte decau amb indemnització (s'entén que de 20 dies fins una anualitat com un acomiadament objectiu) .

No concatenable amb altre contracte temporal si no hi ha causa.

Totes les contractacions s'hauran de fer d'acord amb els principis de l'article 55 de l'EBEP.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

PRIMERA.- Aquest Codi s'aplicarà una vegada aprovat pel Consell de Govern a partir de l'endemà de la publicació d'aquest Codi a la pàgina web del Consorci i, pel que fa al regim de vinculació contractual a partir del dia 31 de març de 2022 de conformitat amb allò establert a la Disposició Final Vuitena apartat 2 del *Reial Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.*

SEGONA.- Les novetats que incorpora aquest Codi en aquesta versió seran aplicables des de la seva aprovació llevat de les que siguin favorables als professionals que es podran aplicar amb caràcter retroactiu.

Les normes de la versió anterior del Codi de Selecció seran aplicables, en allò que siguin favorables als professionals, pel que fa al període de la seva vigència i de conformitat amb les disposicions transitòries del Codi anterior pel que feia a aquell.

TERCERA.- Els processos de selecció en curs conforme a l'anterior Codi de Selecció i les seves pròpies Bases es continuaran regint per aquelles fins a la seva finalització.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA.

ÚNICA.- L'entrada en vigor d'aquest Codi, que serà a l'endemà de la seva aprovació pel Consell de Govern, deroga l'anterior Codi de Selecció, excepte en allò establert a la precedent Disposició transitòria Tercera.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022		Pàg. 76 de 84
Propera revisió: abril 2024				

ANNEX I

DOCUMENT	CODI	DATA	REV
Codi de Selecció i Vinculació	CSPT-PF-052	21/03/2022	Pàg. 77 de 84
Propera revisió: abril 2024			

ANNEX I

GUIA RAPIDA DE MOTIUS DE CONTRACTACIÓ LABORAL

MOTIU	Origen del professional	TIPUS DE CONTRACTE	SUPORT LEGAL	DURADA MAXIMA	REQUISITS	COMENTARIS
Superació convocatòria externa	Reclutament	INDEFINIT FIXE	Art. 15.1 ET	Indefinida	Superació procés de selecció d'acord amb article 55 EBEP
Incapacitat temporal incloses Masters/Paters	Bossa de provisió	Substitució causal	Art. 15.3 ET	La de la IT	Consignar nom de la persona substituïda i causa.	No acumulable "varis"
Excedències forçoses i/o amb reserva de lloc	Fins a 9 mesos: Bossa de provisió. Mes de 9 mesos: Bossa de reclutament.	Substitució causal	Art. 15.3 ET	La de l'excedència	Consignar nom de la persona substituïda i causa.	No concatenable amb altre contracte temporal si no hi ha causa.
Cobertura reducció jornada legal o convencional	Bossa de provisió	Substitució causal	Art. 15.3 ET	La de la reducció	Consignar nom de la persona substituïda i causa.	Alternativament es pot cobrir amb professional d'àrea. Es poden acumular diverses reduccions en una mateixa persona sense sobrepassar el 100% de jornada.
Cobertura de vacances	Bossa de provisió	Circumstàncies de la producció	Art. 15.2 ET	6 mesos	Fer constar que la causa són les vacances. No es pot sumar amb d'altres motius ni allargar.	Per conveni col·lectiu es pot allargar un any. Si s'allarga, NO es poden fer 18 mesos en un període de 24 mesos a una mateixa persona. Norma interna
Reforços	Bossa de provisió	Circumstàncies de la producció	Art. 15.2 ET	6 mesos	Fer constar la causa concreta del reforç que no pot ser repetitiu. No es pot sumar amb d'altres motius ni allargar.	+5 MESOS. Els límits temporals també són aplicables a la plaça a més de a la persona. Si s'excedeix aquest termini la plaça esdevé estructural i la persona contractada passa a fixa.
Cobertures puntuals, ocasionals i previsibles.	Bossa de provisió	Circumstàncies de la producció	Art. 15.2 ET	Dies no concatenables fins a 90 a l'any al consorci, no a la persona.	Fer constar la causa concreta de la circumstància del contracte. No es poden concatenar els 90 dies.	El límit dels 6 mesos anuals o del 15 mesos en 24 mesos (si s'allarga per conveni a 12 anuals) es el conjunt de la suma de tots el contractes per circumstàncies de la producció
POST-MIR	Contractació directa amb un contracte de relleu. Temporal.	Relleu	Art. 12.7 ET	La durada fins la data jubilació del rellevat/da	Bases de cotització suficients segons llei 55. Finalitzat termini la plaça queda vacant.	La durada d'aquest post Mir serà superior normalment als dos anys.
	Reclutament concret	Substitució fins cobertura fixa.	Art. 15.3 ET i D. Add. 4ª RDL 32/2021.	3 anys (Pacte interna 2 anys.	Transcorreguts 2 anys sense fine... Plaça amortitzada	Si s'amortitza no es pot fer un altre POST MIR

Contracte de relleu. Modalitat 1	Reclutament concret a través d'una convocatòria per cobrir un contracte de relleu.	Relleu	Art. 12.7 ET	La durada fins la data jubiliació del rellevat/da	Bases de cotització suficients segons llei 55. Finalitzat termini la plaça queda vacant.	En el seu cas, aplicable per analogia la novació en casos de l'article 10.4 EBEP al finalitzar els tres anys
Contracte de relleu. Modalitat 2	Reclutament concret a través d'un contracte de substitució fins resolució de convocatòria	Substitució + Relleu	Art. 12.7 ET i 15.3 ET	La durada fins la resolució del procediment o 3 anys.	Bases de cotització suficients segons llei 55. Finalitzat termini, sense cobertura, la plaça s'amortitza	
Absències per formació, llicències, permisos, DILLD i altres	Professionals d'àrea o ampliació d'hores a professional a TP sense deixar plaça	No es pot efectuar contractació externa.	Article 15 ET
Contracte vinculat a la recerca al Consorci	Contractació directa amb criteris art. 55 EBEP	D'activitats científiques tècniques	Article 23 bis de la Llei de la Ciència (i Art. 2 RDL 8/2022 de 05.04. Modifica la llei 14/2007 d'investigació Biomèdica. 85.5)	Indefinit. En acabar el finançament el contracte decau amb indemnització.	Activitats de recerca i serveis científics tècnics. Cairà específic de qui prové, en el finançament de qui prové, en el seu cas.	Es requereix titulació. Cairà pacte específic al contracte. Si no està lligat a finançament extern son indefinits sense matisos.
Contracte vinculat a "intensificacions" i finançament públic incíons	Contractació directa amb criteris art. 55 EBEP	Substitució per fer l'assistència de/de la professional que fa recerca.	Li és aplicable el règim de contracte vinculat a la recerca al Consorci, és a dir la de l'article 23 bis de la llei de la ciència per remissió de l'article 85.5 de la Llei 14/2007 d'investigació Biomèdica segons la redacció donada pel RDL 8/2022 de 5 d'abril. En finalitzar el finançament el contracte decau amb indemnització (s'entén que de 20 dies fins una anualitat com un acomiadament objectiu). No concatenable amb altre contracte temporal si no hi ha causa.	La durada de la Beca d'intensificació.	S'ha de fer constar la professional substituïda, la Beca d'intensificació i la data d'inici i fi de la mateixa.	No es pot concatenar amb altres contractes si no hi ha causa.
Vacant pendent de convocatòria	Reclutament concret	Substitució fins cobertura fixa.	Art. 15.3 ET i D. Add. 4ª RDL 32/2021.	3 anys	Finalitzat termini, sense cobertura, la plaça s'amortitza	Aplicable per analogia la novació en casos de l'article 10.4 EBEP al finalitzar els tres anys
Contracte vinculat a la recerca fons UE	Reclutament concret	Obra o servei	D. Add. 5ª RDL 32/2021	La durada lligada a l'execució del projecte	Finalitzat termini la plaça s'amortitza	No prorroga sota cap concepte si s'acaba el projecte finançat per la UE

MOTIU	Origen del professional	TIPUS DE CONTRACTE	SUPORT LEGAL	DURADA MÀXIMA	REQUISITS	COMENTARIS
Contracte Formatiu en alternança amb estudis	Conveni amb la institució docent. Exciòs de procés selectiu. (Formació Professional o Universitària)	Contracte temporal. Amb persona que no tingui la titulació per la que fa la practica.	Art. 11.2 ET	Entre 3 mesos i 2 anys.	Conveni amb entitat docent. Pla d'estudis, Tutor intern. TP amb un màxim del 65% jornada (1r any) o 85% (2n any). Retribució mínima 60% (1r any) i 75% (2n any) del pre titular. Fer constar al contracte el Conveni, el contingut del pla formatiu i els requisits de l'article 11.4 c de l'ET	No ho pot fer una persona que abans hagi treballat al Taulí un mínim de 6 mesos en loc similar. Si es subscriu dins del Pla de certificats de professionalitat 1 i 2 edat màxima 30 anys.
Contractes de PREDOC		Veure casística Llei de la Ciència				Casística Llei de la Ciència
Contracte Formatiu per obtenció de practica professional	Exciòs de procés selectiu.	Contracte temporal. Amb persones amb títol universitari (Grau, màster o doctor) o de Formació Professional mig o superior.	Art. 11.3 ET	Entre 6 mesos i 1 any.	Pla docent de practiques. Tutor intern. TP o jornada completa. Salari segons conveni o igual al del seu GP. Retribució mínima 60% de la del GP del titular.	S'ha de contractar dins dels 3 anys des de l'obtenció del títol. No ho pot fer una persona que abans hagi treballat o hagi fet practiques extracurriculars al Taulí un mínim de 3 mesos.
Rodes per cobertures internes	Professionals d'àrea o ampliació d'hores a professional a TP sense deixar plaça Reclutament concret.	No es pot efectuar contractació externa.	Article 15 ET	Només quan existeixi causa es podrà excepcionalment.
Contracte vinculat a la Fundació. 1ra Opció.	Reclutament concret.	Substitució fins cobertura fixa.	Art. 15.3 ET i D. Add. 4ª RDL 32/2021.	3 anys	Finalitzat termini, sense cobertura, la plaça s'amortitza	Aplicable per analogia la novació en casos de l'article 10.4 EBEP al finalitzar els tres anys
Contracte vinculat a la Fundació	Contractació directa amb criteris art. 55 EBEP	D'activitats científiques tècniques	Article 23bis de la Llei de la Ciència (i Art. 2 RDL 8/2022 de 05.04. Modifica la llei 14/2007 d'investigació Biomèdica. 85.5)	Indefinit. En acabar el finançament el contracte decau amb indemnització.	Activitats de recerca i serveis científics tècnics. Caldrà especificar la causa i el finançament de qui prové, en el seu cas.	Es requereix titulació. Caldrà pacte específic al contracte. Si no està lligat a finançament extern son indefinits sense matisos (frontera difusa front al model anterior).

ANNEX III.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS I COMPROVACIÓ DE REQUISITS EN ELS PROCEDIMENTS D'ACCÉS A UN LLOC DE TREBALL FIX.

1.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS.- Les persones que desitgin participar en el procés selectiu hauran de realitzar la inscripció al mateix a través de la plataforma corresponent que reculli les bases de la convocatòria (en aquelles convocatòries que permetin la inscripció en paper, caldrà omplir la "Sol·licitud d'Admissió a Proves Selectives". És imprescindible que els/les aspirants omplin aquest document correctament, indicant clarament tota la informació que es sol·licita, ja que durant el procés de selecció s'utilitzaran les dades de contacte allà incloses com a mitjà per contactar amb ells/es per les notificacions de caràcter personal. Tot i això, el canal oficial de convocatòria de proves i de notificacions genèriques, incloses les qualificacions i la superació o no de fases, serà la pàgina web www.tauli.cat.

S'haurà d'adjuntar a aquesta sol·licitud el *currículum vitae* actualitzat i la documentació que justifiqui degudament el compliment dels requisits d'accés exigits a les bases. No acreditar els requisits d'accés exigits a les bases podrà ser motiu de no inclusió a la convocatòria.

A més, i de la manera en la qual s'indiqui a les bases, els/les aspirants podran presentar tota aquella altra documentació que considerin necessària amb la finalitat d'acreditar els requisits indicats en la convocatòria, amb la finalitat que l'equip tècnic els valori en la fase corresponent del procés de selecció d'acord amb els barems corresponents que hagin estat aprovats. Només es tindran en compte els mèrits que estiguin degudament justificats i formin part del catàleg de mèrits valorables i que necessàriament hauran de tenir a veure amb el lloc de treball a ocupar. Excepte que s'indiqui una altra cosa a les bases, només es valoraran titulacions oficials¹⁸.

En cap cas serà valorable el títol oficial habilitant per a l'exercici del lloc de treball que serà requisit dicotòmic APTE/NO APTE.

L'Òrgan Tècnic de Selecció s'assistirà d'una Comissió de Credencials per efectuar la valoració tècnica prèvia dels mèrits curriculars de conformitat amb els barems que regeixin cada convocatòria.

Així mateix, en cas de considerar-ho necessari i amb vista a garantir la bona fi del procés de selecció, la direcció de recursos humans podrà requerir a les persones aspirants, en qualsevol moment anterior a la finalització de la valoració dels seus mèrits, que aportin la documentació acreditativa del compliment de qualsevol mèrit que consti en el seu *currículum vitae* i que no hagi quedat degudament justificat fins a aquell moment. Si la

¹⁸ S'entén per Oficial l'expedida per un Organisme Públic d'Ensenyament de qualsevol nivell o reconeguda pel Departament o Ministeri corresponent en cas que sigui impartida per un centre no públic o es tracta d'ensenyament no reglat o titulació pròpia d'una Universitat no pública. Les titulacions no espanyoles, caldrà que estiguin homologades. Els ensenyaments d'idiomes hauran de tenir el nivell europeu que determinin les bases o ser puntuades en funció dels barems.

direcció de recursos humans adopta aquesta decisió, haurà de realitzar aquest requeriment a tots/es els/les aspirants que s'hi trobin en una mateixa circumstància.

La documentació justificativa aportada per les persones aspirants durant el procés de selecció, no els serà retornada.

Els/les aspirants hauran de signar l'imprès de "Declaració Responsable", en el model normalitzat que s'adjuntarà a la convocatòria com a ANNEX, en relació als diversos extrems inclosos a l'article 7 del Codi i també de ser certa la documentació i dades presentades.

Per defecte, i per a salvaguardar la privacitat de les persones candidates, en les publicacions de les actes apareixerà el número del DNI/NIE com a identificador personal. Només es publicarà el nom i cognoms d'aquells aspirants que siguin nomenats per ocupar la plaça.

El termini de presentació de sol·licituds s'establirà a les bases de cada convocatòria en funció de les necessitats del consorci, si bé aquest mai serà inferior a 15 dies naturals a comptar des de l'endemà a la publicació de la convocatòria a la pàgina web del consorci.

La presentació de la sol·licitud per ser admès/a en un procés de selecció organitzat pel CCSPT implicarà per part de la persona aspirant:

- l'assegurament que compleix amb tots els requisits exigits a les bases,
- l'assegurament de l'autenticitat de la documentació que adjunta a la mateixa i de la informació que apareix al seu *currículum vitae*,
- l'acceptació expressa de tot l'establert a les bases reguladores de cada convocatòria,
- l'autorització al Consorci i, si escau, a l'empresa externa que pogués col·laborar en el procés, per al tractament automatitzat de les seves dades, i
- la seva autorització expressa per a la publicació, a la pàgina web www.tauli.cat i/o taulers electrònics vinculats, dels resultats obtinguts en el procés de selecció.

Només seran admeses en el procés de selecció aquelles sol·licituds que hagin estat presentades a través d'alguns dels sistemes indicats a les bases de la convocatòria, i que es remetin dins del termini establert i que incloguin la documentació justificativa del compliment dels requisits indispensables per participar en el procés de selecció.

Una mateixa persona només podrà presentar una única sol·licitud a cadascun dels processos selectius convocats pel CCSPT.

2.- COMPROVACIÓ DEL COMPLIMENT DELS REQUISITS D'ACCÉS.- Superaran aquesta fase aquells/es aspirants que reuneixin el 100% dels requisits d'accés exigits a les bases reguladores de cada convocatòria. Només es tindran en compte aquells

requisits que hagin estat degudament justificats, segons l'establert en la fase 5 d'aquest procediment i a les bases de cada convocatòria.

Una vegada revisades totes les sol·licituds i seleccionades aquelles que compleixin els requisits d'accés, es publicarà a la pàgina web www.tauli.cat, la llista provisional de les persones aspirants admeses i excloses, indicant el motiu d'exclusió en cada cas.

A partir de l'endemà a la publicació d'aquesta llista provisional, els/les aspirants exclosos/es comptaran amb un termini de 5 dies hàbils, per a la presentació d'al·legacions, esmenes i/o reclamacions. Transcorregut aquest termini es procedirà a la publicació a la web www.tauli.cat de la llista definitiva d'aspirants admesos/es al procés de selecció. Les persones aspirants que dins del termini assenyalat no esmenin les causes de la seva exclusió, o no presentin al·legacions respecte a l'omissió justificant el seu dret a ser incloses en la relació d'admeses, seran excloses definitivament del procés.

Si es presentés alguna reclamació contra la llista provisional d'aspirants admesos/es i exclosos/es, aquesta es resoldrà amb la llista definitiva d'admesos/es.

Com a norma general, en la publicació de la llista definitiva d'aspirants admesos/es, s'assenyalarà l'inici de les proves d'avaluació del procés de selecció, indicant el lloc, data i hora on hauran de presentar-se, així com una persona de contacte (amb el seu telèfon i correu electrònic), per aclarir els possibles dubtes que puguin aparèixer a partir d'aquest moment. Podrà produir-se alguna variació d'aquesta norma general en funció de les particularitats de cada procés de selecció.

ANNEX IV.- TAULA DE PONDERACIÓ DE CADASCUN DELS ÍTEMS A VALORAR EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES.

1.- Prèvia

Les Bases de cada procediment de selecció per a professional fixes podran establir en el marc dels criteris orientadors del present Codi de Selecció la ponderació que es consideri, màxim en els llocs de treball unipersonals o singulars o les que hagin de cobrir un nombre limitat i específics de llocs de treball.

Cal tenir en consideració que les ponderacions incloses en aquesta taula amb caràcter supletori seran aplicades per a les places de caràcter fix convocades a partir del 31 de març de 2022 i sempre que no siguin places de les que seran tractades pel llibre segon d'aquest Codi, supòsit en el qual s'utilitzarà la ponderació que estableix la llei 20/2021.

2.- Taula supletòria de pesos relatius dels diferents ítems a valorar.

Per als procediments en que les bases no estableixin una altra cosa diferent s'aplicaran les següents ponderacions:

1.- S'estableix una ponderació diferent per a cadascuna de les fases d'avaluació en funció del Grup Professional al que afecti, tal com s'indica en la taula següent:

GP	Ponderació de cada Fase			
	Proves Avaluació Competencial	Mèrits Curriculars	Experiència	Entrevista Curricular
1, 2, 4, 5	35%	25%	10%	30%
3		30%		25%
6 i 7	40%	20%		30%

2.- Aquesta diferent ponderació de cada fase per a cada tipus de lloc es fonamenta en l'especificitat que suposa avaluar els diferents perfils professionals que componen una organització, així com en la dificultat diferencial que implica avaluar les competències necessàries per a l'acompliment de les funcions pròpies de cada lloc.

Per això, l'objecte d'establir diferents ponderacions per a cada fase i lloc, és adequar el mètode d'avaluació de les persones aspirants en funció de les competències que sigui necessari valorar en cada cas. En aquest sentit, no és aconsellable utilitzar la mateixa eina, per exemple, per avaluar els coneixements tècnics d'una persona aspirant sobre una determinada matèria, que les seves competències i experiència professional¹⁹ per abordar situacions de presa de decisions.

¹⁹ Cal recordar la definició efectuada d'experiència professional per als processos de selecció de personal fixe a realitzar a partir del 31 de març de 2021.

3.- En la valoració de cada fase, excepte que les bases diguin específicament una altra metodologia de càlcul, se seguirà la sistemàtica d'avaluar a tots els aspirants en cada ítem en funció del barem o mecanisme preestablert.

Valorats tots/es, aquell/a que tingui la valoració més alta en cada ítem, se li atorgarà la puntuació de **100** en aquell ítem i, a la resta, en funció de la seva pròpia valoració, una puntuació proporcional seguint la següent fórmula:

$$Pa = \frac{100 \times A}{Ma}$$

On: **Pa** és puntuació de cada aspirant que s'avalua en base 100.
A és la puntuació absoluta obtinguda per l'aspirant que s'avalua
Ma és la puntuació absoluta obtinguda pel millor aspirant

Obtinguda aquesta puntuació, aquest número actuarà com a factor multiplicador sobre el percentatge de la graella (és a dir, multiplicarà directament pel percentatge concret de l'ítem de que es tracti²⁰) en funció de la fase de que es tracti i el Grup professional i això seran directament Punts. El sumatori de totes les fases seguint la mateixa metodologia serà la puntuació total obtinguda per l'aspirant. La puntuació sumatòria màxima serà 100.

En el supòsit que un ítem es composi de diferents elements valoratius, les bases establiran la ponderació de cadascun per arribar a la puntuació del mateix.

²⁰ Exemple de professional del GP4 que obté 80 punts en el sumatori de proves competencials i la màxima nota ha sigut 90. $Pa=100*80/90=88,88$; $88,88*35\%= Punts de l'ítem 31,11 punts s/35 màxims.$