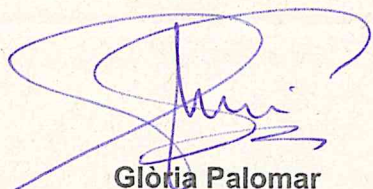


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 1 de 53
1a. Rev.: 21/03/2022 / Propera revisió: abril 2024				

CODI DE SELECCIÓ I VINCULACIÓ

© I3PT 2023

ELABORAT



Glòria Palomar

Direcció de Gestió de l'I3PT

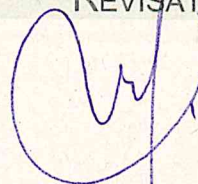
Data: 21/03/2022

APROVAT



Anna Aran
Presidenta de la Comissió Executiva
Data: 20/03/2023

REVISAT



Lluís Blanch Torra

Direcció Científica de l'I3PT

Data: 15/03/2023

APROVAT



Anna Aran
Vicepresidenta del Patronat
Data: 31/03/2023

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 2 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

Tabla de contenido

I.- EXPOSICIÓ DE MOTIUS. INTRODUCCIÓ DE L'ACTUALITZACIÓ.....	4
II.- L'ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE SELECCIÓ	5
LLIBRE PRIMER.....	6
SELECCIÓ I VINCULACIÓ A PARTIR DE L'ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENT CODI	6
TÍTOL I.- ASPECTES GENERALS	6
ART. 1. OBJECTE	6
ART. 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
ART. 3. APROVACIÓ I REVISIÓ.....	7
ART. 4. RÈGIM JURIDIC	7
ART. 5.- PRINCIPIS DE SELECCIÓ	9
ART. 6.- PRINCIPIS DE VINCULACIÓ I CONTRACTACIÓ LABORAL.....	9
ART. 7.- REQUISITS PER SER PROFESSIONAL DE L'I3PT.....	13
TÍTOL II.- VIES D'INCORPORACIÓ LABORAL A L'I3PT.....	14
ART. 8.- INCORPORACIÓ.....	14
ART. 9.- LA PROVISIÓ	15
ART. 10.- RECLUTAMENT AMB CARÀCTER TEMPORAL.....	17
ART. 11.- RECLUTAMENT AMB CARÀCTER FIX	18
TÍTOL III.....	19
MODALITATS DE VINCULACIÓ CONTRACTUAL A L'I3PT (A PARTIR DEL 31 DE MARÇ DE 2021). PLANTEJAMENT GENERAL.....	19
ART. 12.- CONTRACTACIÓ TEMPORAL	19
ART. 13.- CONTRACTACIÓ FIXA.....	23
TÍTOL IV	24
PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES I/O DE SUBSTITUCIÓ TEMPORAL DE LLARGA DURADA	24
ART. 14.- ELEMENTS COMUNS A TOTS ELS PROCESSOS.....	24
ART. 15.- PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES TEMPORALS DE LLARGA DURADA.....	25
ART. 16.- VINCULACIÓ CONTRACTUAL DELS PROFESSIONALS SELECCIONATS PER COBRIR UNA SUBSTITUCIÓ TEMPORAL	28
ART. 17.- ELEMENST PREPARATORIS DEL PROCEDIMENT DE SELECCIÓ PER A PLACES DE CARACTER FIX.....	28
ART. 18.- PROVES SELECTIVES PER A PLACES FIXES.....	32

ART. 19.- VALORACIÓ DE MÈRITS PER A PLACES FIXES	36
ART. 20.- ENTREVISTA CURRICULAR PER A PLACES FIXES	38
ART. 21.- PUBLICACIÓ DE RESULTATS, ORDRE DE PRELACIÓ I PROPOSTA DE ASSIGNACIÓ	39
ART. 22.- RESOLUCIÓ DE LA DIRECCIÓ DE L'I3PT . PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ FIXE.....	41
LLIBRE SEGON	42
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.	42
TÍTOL ÚNIC	42
ART.- 38.- OBJECTE DEL LLIBRE SEGON.	42
ART.- 39.- PROCESSOS QUE REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON.	42
ART.- 40.- PROCESSOS QUE NO REGULARÀ EL PRESENT LLIBRE SEGON SINÓ QUE SERAN REGULADES PEL LLIBRE PRIMER D'AQUEST CODI	43
ARTICLE 41.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA DE LES PLACES NO SUBJECTES A TAXA D'ESTABILITZACIÓ EXTRAORDINÀRIA	43
ARTICLE 42.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A L'ARTICLE 2 DE LA LLEI 20/2021	43
ARTICLE 43.- RÈGIM ESPECIAL DE LA CONVOCATÒRIA SUBJECTA A LES DISPOSICIONS ADDICIONALS SISENA I VUITENA DE LA LLEI 20/2021	45
DISPOSICIONS ADDICIONALS	46
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES	47
ANNEX III.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS I COMPROVACIÓ DE REQUISITS EN ELS PROCEDIMENTS D'ACCES A UN LLOC DE TREBALL FIX	49
ANNEX IV.- TAULA DE PONDERACIÓ DE CADASCUN DELS ÍTEMS A VALORAR EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES	52

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 4 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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

El primer Codi de Selecció va estar aprovat a l'any 2017 en la sessió de Patronat del mes de novembre en el marc d'aprovació d'un codi de selecció pel CCSPT i les seves entitats vinculades.

En aquest mateix any, la Fundació va iniciar el procés de reconeixement del segell de qualitat Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R, alineant-se amb els principis de la Carta Europea dels investigadors i amb el Codi de Conducta per a la contractació d'investigadors, amb un anàlisi GAP i un pla d'acció. En la primera avaluació s'aflora la necessitat de disposar de l'estratègia de RRHH individualitzada i adaptada a l'Institut així com un espai web propi i l'adaptació de tota la documentació entre d'altres coses.

Per aquest motiu, la Fundació procedeix a redactar el Manual de Selecció en substitució del Codi de Selecció aprovat en 2017, recollint les necessitats detectades fins el moment en matèria de selecció de personal i que va ser aprovat pel Patronat en la sessió de 26 de juny de 2018.

Finalment, el 2 de març de 2021, la Fundació va obtenir l'aprovació i va rebre el segell d'excel·lència HRS4R per part de la Comissió Europea.

En 2021, l'aprovació del Real Decreto ley 32/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en el treball i la transformació del mercat de treball, obliga a accelerar processos d'estabilització en les entitats del sector públic segons es publica en l'article 2 de la llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a reducció de la temporalitat en l'ocupació pública que autoritza una taxa addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal.

En base a aquest mandat, el Patronat de la Fundació I3PT aprova al novembre del 2022 procedir a la convocatòria de les esmentades places en el marc dels principis de l'article 55 del Reial decret legislatiu 5/2015 de text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic així com la normativa aplicable als centres Cerca i el Codi Intern de selecció.

El Manual de Selecció de la Fundació no recull el procediment a seguir en el cas de convocatòria de places per la qual cosa es procedeix a revisar el mateix prenent com a base el Codi de Selecció i Vinculació aprovat pel Consell de Govern del CCSPT en data 23 de març de 2022 (amb versió final per correccions a data 28 de setembre de 2022) i fent una adaptació als requeriments propis de la Fundació I3PT.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 5 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

II.- L'ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE SELECCIÓ

Amb l'actualització del Codi de Selecció donem resposta a la contractació habitual que ja es venia fent a la Fundació i també als processos de convocatòries de places per l'estabilització del personal.

El 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.

Direcció de Gestió de l'I3PT. Març de 2023

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 6 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 a l'I3PT.
- Donar resposta als principis de l'HRS4R per cooperar en fer un mercat laboral més atractiu a nivell europeu pel personal investigador i el personal de suport a la recerca i la innovació.
- 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.

ART. 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquests procediments seran d'aplicació a l'I3PT. A totes les contractacions de nou personal que es realitzin a l'I3PT a partir del 31 de març de 2022 els hi seran d'aplicació

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.

² Entenem per vinculació qualsevol relació de caràcter laboral que s'estableixi entre una persona treballadorai l'I3PT i que serà diferent en funció de la causa que ho ha originat.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 7 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 cadascun o en origen als mateixos.

ART. 3. APROVACIÓ I REVISIÓ

Aquest document és aprovat i modificable pel Patronat.

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

La Direcció de Gestió de l'I3PT 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

La Fundació Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí (I3PT) és una entitat sense ànim de lucre que té el patrimoni, els rendiments i els recursos obtinguts afectats de forma permanent a la realització de les finalitats d'interès genera previstes en els seus estatuts. La Fundació té personalitat jurídica pròpia i gaudeix de plena capacitat jurídica i d'obrar per l'atorgament de la seva carta fundacional en escriptura pública i la inscripció en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. La Fundació està adscrita a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través del departament competent en matèria de salut als efectes de la normativa sobre el règim jurídic del sector públic que li resulti d'aplicació.

Els Estatuts de la Fundació estan aprovats pel Patronat en data 8 de juny de 2021 i inscrits al Registre de la Direcció General de Dret, Entitats Jurídiques i Mediació del

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 8 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya a través de la resolució de 21 de desembre de 2021, signada pel Director general de Dret, Entitats Jurídiques i Mediació (per suplència) per delegació. A l'article 23.1.i) dels es reconeix la competència del Patronat en "aprovació de l'organigrama, el catàleg de llocs de treball i la taula retributiva del personal, fixar les línies generals que ha de regir la contractació del personal de la Fundació i aprovar-ne l'adscripció i/o la contractació del personal permanent i/o amb contracte indefinit.

Per la seva banda, l'article 35.1 apartat c) atorga la responsabilitat de gestionar, d'acord a les directrius marcades pel Patronat, els recursos humans de la Fundació, la contractació de personal, incidències, separació i rescissió de contractes laborals i de prestació de serveis a la Direcció de Gestió de la Fundació.

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 i seguint també els principis OTM-R contemplats al segell HRS4R

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 a l'I3PT li és 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 dels centres CERCA de conformitat amb l'article 46 de la Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència, que estableix que els centres CERCA i per tant l'I3PT gaudeixen de plena autonomia en l'exercici de llurs activitats fundacionals o estatutàries.

Als professionals de la Fundació I3PT els hi és d'aplicació el Conveni Col·lectiu de treball de la Fundació Parc Taulí segons Resolució de 3 de setembre de 2021 del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

L'Institut de forma consorciada amb el Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí i resta d'entitats vinculades, té aprovat, vigent i publicat, tant a la intranet com a la pàgina web al portal de transparència, 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

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 9 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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, 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 de l'I3PT 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, 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.

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

A.- A l'I3PT 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*

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 10 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 seran:

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. Podrà ser:

2.1.- Contractació temporal per circumstàncies de la producció (art. 15.2 de l'ET)

2.2.- Contractació temporal per substitució (article 15.3 de l'ET):

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 convenial pel temps imprescindible en que duri aquesta.

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

2.4.- Contractació temporal vinculada a programes finançats per Fons Europeus (Disposició Addicional Cinquena del RDL 32/2021 de reforma laboral i Disposició Addicional 10ª de la Llei 17/2022 que modifica la Llei 14/2011 de la Ciència).: Sempre que es trobin lligats a un projecte finançat amb fons de la Unió Europea i només pel temps imprescindible per la seva execució.

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.

2.6.- Contractació temporal específica de la Llei de la ciència:

a).- Contracte Predoctoral: té per objecte tasques de recerca en l'àmbit d'un projecte específic i novedós, així com l'orientació postdoctoral per un període màxim de 12 mesos.

b).- Contracte postdoctoral: té per objecte tasques de recerca, desenvolupament, transferència de coneixement i innovació, orientades

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 11 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

a l'obtenció d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització professional.

c).- Contracte d'investigador distingit: té per objecte direcció d'equips humans com investigador principal, direcció de centres de recerca i transferència de coneixement i innovació, o instal·lacions i programes científics i tecnològics singulars de gran rellevància.

B.- Aquesta nova regulació laboral introdueix algunes variacions respecte a la forma en que es contractava. 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.

B2³.- 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.- 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

³ 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."

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 12 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 de la Comissió Executiva.

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 de Gestió o de la Direcció de Recursos Humans per delegació tècnica.

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 Gestió, que ostenta la responsabilitat estatutària de la gestió dels recursos humans, delega la gestió tècnica dels mateixos en la Direcció de Recursos Humans corporativa, que ha establert **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. Per delegació, únicament la direcció de recursos humans podrà exceptuar aquells criteris, autoritzant un informe motivat que haurà d'haver efectuat i signat la direcció de Gestió, 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, l'I3PT no 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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 13 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

comportarà la responsabilitat que se'n derivi modulada en funció de les conseqüències que generi.

ART. 7.- REQUISITS PER SER PROFESSIONAL DE L'I3PT.

Per poder ser contractat laboralment i, per tant, també per poder participar en un procés de selecció organitzat per l'I3PT 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 complits 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 a l'I3PT 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 de l'I3PT.
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

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 14 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 A L'I3PT.

ART. 8.- INCORPORACIÓ

1.- Són les diverses vies en què qualsevol persona pot passar a formar part de la plantilla de l'I3PT. Aquesta es donarà de forma espontània per part de la persona interessada o responnent 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).
- 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.

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.

L'Institut 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 15 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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. Aquesta remesa ho serà de forma espontània o perquè l'I3PT 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 oficial⁴, 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.

⁴ 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 16 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 prelacionar 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 17 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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.

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**, 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 supòsit
- 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 18 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

- c) Justificació d'una contractació de personal. Només caldrà que existeixi informe justificatiu quan es tracti de places noves. La Direcció de Gestió és la responsable de tramitar la corresponent fitxa pressupostària que haurà de ser aprovada per la Comissió Executiva amb aquiescència de la Direcció de Recursos Humans Corporativa. 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, es portarà a aprovació prèvia de la Comissió Executiva 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 tipus.
- f) 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.

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.

a.3.- El conjunt de places que periòdicament s'incorporen a la taxa de reposició de conformitat amb les lleis de pressupostos i, queden identificades, 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.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 19 de 53
Propera revisió: abril 2024				

2.- Les vacants per creació de places estructurals seguiran el procediment d'aprovació de la Comissió executiva 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 Patronat.

3.- Aprovada per la Comissió Executiva la proposta de convocatòria es podrà procedir a la seva formalització a través de la direcció de gestió de l'I3PT de conformitat amb l'article 35 dels Estatuts de la Fundació I3PT. La direcció de Gestió de l'I3PT podrà aprovar les Bases de les convocatòries que hagin de regir el procés de selecció. Del procés és donarà compte al Patronat.

4.- Finalitzat el procediment les persones seleccionades seran nomenades pel Patronat i seran contractades amb caràcter laboral fixe per l'I3PT.

TITOL III

MODALITATS DE VINCULACIÓ CONTRACTUAL A L'I3PT (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.

No obstant això, aquelles **contingències puntuals** a les quals no es pugui donar resposta 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

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 20 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 persona⁵.

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 90 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 90 dies a l'any en què el l'3PT 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

⁵ 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 21 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

la cobertura si aquesta és coneguda. Art. 15.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors⁶.

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.⁷

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.

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

⁶ Veure els articles 45, 46.3, 46.4 i 48 ET.

⁷ Veure l'article 37.6 ET.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 22 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 a l'I3PT mentre el Consorci 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 l'I3PT 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 2).- Lligat a un contracte de substitució fins resolució de convocatòria.

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:

- 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 substitut 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 substitut/a de forma nominalitzada, la presa de possessió de la

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 23 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

plaça no es podrà fer efectiva fins que finalitzi el contracte de relleu, llevat del cas en què hagi identitat entre la persona rellevista i la qui hagi guanyat plaça en la convocatòria, cas en el qual es consolidarà per novació el contracte en fixi 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, provenint d'un previ contracte de durada temporal determinada amb l'I3PT, 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 Patronat, 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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 24 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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.

TÍTOL IV- PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ PER A PLACES FIXES I/O DE SUBSTITUCIÓ TEMPORAL DE LLARGA DURADA
--

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

1.- Es crearà un Òrgan Tècnic de Selecció (OTS), adscrit funcional i jeràrquicament a la direcció de l'I3PT, 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 *lleï 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) i per analogia a l'I3PT, 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 de l'I3PT.

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 l'I3PT, amb suport de l'àmbit de Selecció del Consorci, si escau. 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

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 25 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 Gestió, substituïble, per un/a cap o responsable de l'I3PT, com a màxim garant dels principis de l'article 55 de l'EBEP. També haurà de pertànyer un membre de la Direcció de Recursos Humans del Consorci. Aquest Tribunal Ad hoc serà l'òrgan col·legiat encarregat d'avaluar als/les aspirants i proposar a la Direcció de l'I3PT 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 de l'I3PT no formarà part del Tribunal ni participará 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 de l'I3PT, es tracti d'un càrrec de responsabilitat, s'hagi de fer càrrec d'un àmbit d'especial transcendència mediàtica o estratègica, o així sigui establert a les bases del procés concret per qualsevol altre motiu argumentat, 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

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 26 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

per la correcció de tot el procés de selecció. Excepte que participi la Direcció de l'I3PT, presidirà el Tribunal la Direcció de Gestió o persona en qui delegui.

- Una persona determinada per la Direcció de Gestió o de l'àmbit 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 corporativa.
- Fins a dos membres que pugui designar la Direcció de l'I3PT.
- En casos excepcionals podran formar part del Tribunal persones externes a l'I3PT amb qualificació acadèmica i/o professional vinculada als aspirants de cada procés de selecció.
- La persona que ostenti el càrrec de secretari/a serà membre de l'I3PT i també 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 exigít per la normativa aplicable, 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 27 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 de l'I3PT, 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 pertoquei.

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:

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 28 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 Patronat a proposta de la Direcció de l'I3PT qui aprovarà les taxes de reposició dels llocs de treball que conformin l'Oferta

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 29 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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.

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, 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 Gestió serà la responsable d'elaborar les bases reguladores de cada convocatòria de conformitat amb aquest Codi, la sol·licitud presentada i la documentació aprovada per la Comissió Executiva.

⁸ 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.

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.

⁸ Afegit per negociació amb Comitè d'Empresa 30/05/2022.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 30 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 altre cosa, la composició del Tribunal Avaluador serà la següent:

Personal Investigador		
Presidència	Titular	Direcció Científica I3PT
Vocals	Titular	Direcció de Gestió
	Titular	Cap d'Administració i adjunta a la Direcció de Gestió
	Titular	Cap d'Àrea de l'àmbit convocat
	Titular	Cap de Grup de l'àmbit convocat
	Titular	Membre de la Direcció de Recursos Humans Corporativa
Vocals sense vot	Titular	Un membre del Comitè d'Empresa (preferentment del mateix grup professional)
Secretari/a sense vot	Titular	Tècnic/a de l'I3PT o, subsidiàriament, de la Direcció de Recursos Humans.

Personal No Investigador		
Presidència	Titular	Direcció Científica
Vocals	Titular	Direcció de Gestió
	Titular	Cap d'Administració i adjunta a la Direcció de Gestió
	Titular	Membre de la Direcció de Recursos Humans Corporativa
	Titular	Secretaria Tècnica CEI
Vocals sense vot	Titular	Un membre del Comitè d'Empresa (preferentment del mateix grup professional)
Secretari/a sense vot	Titular	Tècnic/a de l'I3PT o, subsidiàriament, de la Direcció de Recursos Humans.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 31 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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* compostat per un mínim de dos membres de la Comissió Executiva (o màxim òrgan executiu col·legial) i fins a tres persones més (internes o externes) nomenades lliurement per la direcció de l'I3PT. Aquest Tribunal Ad hoc serà presidit per la direcció de l'I3PT o, en la seva absència, per la persona que designi. La direcció de l'I3PT nomenarà qui hagi d'exercir la funció de secretari.

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

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

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/es/institut
- b) e-tauler
- c) DOGC, quan siguin convocatòries genèriques o de places agrupades
- d) EURAXESS
- e) Entitats relacionades amb el sector com BIOCAT, REGIC, universitats, etc
- f) Xarxes socials de l'Institut principalment LinkedIn

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

Addicionalment 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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 32 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

Professionals, Universitats públiques i/o privades, Escoles de Negoci, xarxes socials, etc. Així mateix, quan es consideri necessari, la Direcció de l'I3PT, podrà decidir publicar un anunci breu de la convocatòria al DOGC encara que la convocatòria no sigui agrupada.

L'I3PT 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, entenent la idoneïtat en els termes detallats al precedent article 5.4.⁹

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

⁹ 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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 33 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

de la convocatòria una o diverses condicions a aplicar en el transcurs d'aquesta fase d'avaluació, com per exemple:

- 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 estigui 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.).

B) Bloc de coneixements generals.- Es refereix a aquells continguts que no tenen una vinculació directa amb les funcions del lloc de

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 34 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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'avaluïn 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 pertorqués.

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),

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 35 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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/es/institut 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 36 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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/es/institut 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 formula 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 Codi¹⁰.

¹⁰ 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 37 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 a l'I3PT (i/o, subsidiàriament 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/es/institut 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.

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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 38 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

Finalitzat aquest termini, la Direcció de Gestió o persona en qui delegui revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, notificant la resolució de forma individualitzada i publicant a la web www.tauli.cat/es/institut 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 fortaleces 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 39 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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, el llistat amb els resultats obtinguts per cada aspirant, mostrant com han quedat ordenats/des en aquesta fase. Atenent 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.- 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 casos 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.

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/es/institut 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 40 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 Patronat 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 41 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

8.- L'acord de nomenament o ratificació de candidats proposats per la Direcció de l'I3PT que efectui el Patronat, 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 de l'I3PT. Per tant, serà necessari que la data de renúncia hagi estat notificada al registre de l'I3PT com a mínim el dia hàbil anterior al de la celebració de la sessió de Patronat en el cas de places quina assignació no generés cap distorsió o el dia abans de la celebració del Tribunal Avaluador si 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 de l'I3PT.

ART. 22.- RESOLUCIÓ DE LA DIRECCIÓ DE L'I3PT . PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ FIXE.

1.- La Direcció de l'I3PT, 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.

2.- Front a la resolució de la Direcció de l'I3PT hi cap recurs d'alçada davant el Patronat, previ al contenciós administratiu, i dins del mes següent a la data de publicació.

3.- Atès que totes les contractacions fixes han de ser ratificades formalment pel Patronat a la següent sessió que es celebri, es portarà a aquesta, sense perjudici que el Patronat mantingui la seva qualitat d'òrgan resolent dels recursos d'alçada que contra la resolució de la direcció de l'I3PT es puguin presentar. L'acord de ratificació formal de Patronat 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

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 42 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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.

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 l'I3PT 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 *lleï 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 43 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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,

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 44 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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:

GP	Ponderació de cada Fase			
	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
Tots	Es determinaran en les Bases concretes

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

6.- 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 institut de recerca sanitària. 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.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 45 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 pressupostosi 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.

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:

GP	Ponderació de cada Fase		
	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 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 institut de recerca sanitària.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 46 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

9.- El procediment es registra 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.

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/es/institut.

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 de l'I3PT o 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 aquests tractament és consubstancial a la relació de selecció que s'inicia. L'I3PT 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 de l'I3PT.

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 13.3 del Conveni col·lectiu i que són:

Grup Professional	Durada
PI-1 i 2 PNI-1 i 2	4 mesos
PNI - 3	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.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 47 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 Cap de grup o el Responsable de la Unitat, 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.- REGULACIÓ DELS ASPECTES NO INCLOSOS AL PRESENT CODI DE SELECCIÓ I VINCULACIÓ

Per a tots aquells aspectes no regulats en el present Codi de Selecció i Vinculació, serà d'aplicació supletòria el Codi de Selecció i Vinculació del Consorci, en la versió que estigui vigent.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

PRIMERA.- Aquest Codi s'aplicarà una vegada aprovat pel Patronat a partir de l'endemà de la publicació d'aquest Codi a la pàgina web de l'I3PT 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 48 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA.

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

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 49 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

ANNEX III.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS I COMPROVACIÓ DE REQUISITS EN ELS PROCEDIMENTS D'ACCES 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/es/institut

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 oficials¹¹.

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

¹¹ 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.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 50 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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 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, 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.

La presentació de la sol·licitud per ser admès/a en un procés de selecció organitzat per l'I3PT 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 a l'I3PT 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/es/institut 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'algun 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 per l'I3PT.

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 51 de 53
	Propera revisió: abril 2024				

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/es/institut, 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/es/institut 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 PONDERACIO 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
PI -1 i 2	35%	30%	10%	25%
PNI- 1 i 2		25%		30%
PNI -3	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 professional¹² per abordar situacions de presa de decisions.

¹² 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.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Codi de Selecció i Vinculació	I3PT-AD-P-CSV	21/03/2022	1	Pàg. 53 de 53
Propera revisió: abril 2024				

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 tracti¹³) 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.

¹³ Exemple de professional del GP4 que obté 80 punts en el sumatori de proves competencials i la màxima nota ha sigut 90. $Pa = 100 \times 80 / 90 = 88,88$; $88,88 \times 35\% =$ Punts de l'ítem 31,11 punts s/35 màxims.