

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 1 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

CODI DE SELECCIÓ

TÍTOL PRELIMINAR.- ASPECTES GENERALS

TÍTOL I.- PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE CARÀCTER NO FIX

TÍTOL II.- PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL EXTERN AMB CARÀCTER FIX

TÍTOL III.- PROCEDIMENTS DENOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL

© Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell 2017

ELABORAT PER:	REVISADA LA PROPOSTA	APROVAT PER:
Antonio Llamas Losilla. Direcció de Recursos Humans  18/09/2017	Comitè de Direcció del Parc Taulí Laura Bayó Braut. Secretària  18/09/2017	Consell de Govern del Parc Taulí Laura Bayó Braut. Secretària <u>TÍTOL III aprovat Consell de Govern</u> 27.06.2018  20/12/2017

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 2 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

ÍNDICE

TÍTOL PRELIMINAR. ASPECTES GENERALS.....	4
1. OBJECTE	4
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3. REVISIÓ	5
4. REGIM JURÍDIC	5
5. PRINCIPIS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	8
6. MODALITATS	8
7. PRINCIPIS GENERALS	9
TÍTOL I. PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE CARÀCTER NO FIX ..	13
8. PROVISIÓ: FORMA DE NODRIR LES BASES DE PROFESSIONALS EXTERNS I LA FORMA DE CRIDA PER A LA COBERTURA TEMPORAL DE NECESSITATS PEREMPTÒRIES DE LA INSTITUCIÓ	13
9. PROMOCIÓ INTERNA PUNTUAL: COBERTURA DE NECESSITATS PEREMPTÒRIES AMB PROFESSIONALS INTERNS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT	16
10. PROMOCIÓ INTERNA PROVISIONAL: COBERTURA DE NECESSITATS CONTINUADES AMB PROFESSIONALS INTERNS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT.....	17
11. RECLUTAMENT PER INTERINATGE: COBERTURA D'UNA VACANT AMB CARÀCTER NO FIX PER FER FRONT A NECESSITATS CONTINUADES. RECLUTAMENT DE PROFESSIONALS EXTERNS	18
12. PROMOCIÓ A FUNCIONS DE RESPONSABILITAT: COBERTURA DE FUNCIONS DE RESPONSABILITAT AMB PROFESSIONALS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT	23
TÍTOL II.- PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL EXTERN AMB CARÀCTER FIX	24
13. RECLUTAMENT FIX: COBERTURA D'UNA VACANT AMB CARÀCTER FIX PER FER FRONT A UNA NECESSITAT CONTINUADA. RECLUTAMENT DE PROFESSIONALS EXTERNS	24
14. FASES DEL PROCES DE SELECCIÓ EXTERN PER PROVEIR PLACES DE CARÀCTER FIX	25

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 3 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

15. PONDERACIÓ DE LES FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ	41
16. REALITZACIO DEL PROCÉS DE SELECCIÓ	42
TÍTOL III.- PROCEDIMENTS DE NOMENAMENTS DE CÀRRECS AMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL.....	43
17. PREÀMBUL ESPECÍFIC I ADDICIONAL AL DEL TÍTOL PRELIMINAR PER AQUEST TIPUS DE PROCEDIMENTS	43
18. LA DIRECCIÓ GENERAL	45
19. PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ.....	45
20. CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ GENERAL	46
21. CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ ASSISTENCIAL	47
22. EXPEDIENT DE CONVOCATÒRIA	47
23. PROCEDIMENT DE SELECCIÓ	49
24. APROVACIÓ SI ESCAU DEL CANDIDAT PROPOSAT	49
25. ESPECIAL SUBJECCIÓ AL RÈGIM DE REMOCIÓ	50
26. RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS	50
27. AVALUACIO PERIÒDICA DELS DIRECTIUS NO ALTA DIRECCIÓ ...	51
28. RENOVACIO TÀCITA O EXPRESSA	51
29. AVALUACIÓ	52
30. RÈGIM DISCIPLINARI	54
31.CESSAMENT EN FUNCIO DIRECTIVA PER ALTRES CAUSES	54
32. CÀRRECS DE RESPONSABILITAT O DE FUNCIONS D'ESPECIAL COMPLEXITAT	55
DISPOSICIONS ADDICIONALS	56
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES	57

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 4 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

TÍTOL PRELIMINAR.- ASPECTES GENERALS

1. OBJECTE

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

- Dotar a la institució de les persones més adequades per exercir les funcions i tasques de cada lloc vacant o de nova creació, d'acord amb els criteris i condicions establertes a les bases reguladores de cada convocatòria.
- Respectar la legislació vigent d'aplicació al consorci i/o les seves entitats vinculades, garantint la salvaguarda dels drets de les persones aspirants.
- Dotar a la institució de mecanismes de progressió i promoció dels seus professionals en el marc de la igualtat d'oportunitats 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.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquests procediments seran d'aplicació al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí i a totes les entitats vinculades de les quals el consorci sigui soci únic o ostenti la majoria en els seus òrgans de govern, de forma que promouran l'aprovació d'aquest mateix document en el seu corresponent òrgan de govern.

A totes les contractacions de nou personal que es realitzin al consorci i les seves entitats vinculades excepte les subjectes al Reial Decret 1382/1985, d'1 agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'Alta Direcció els hi seran d'aplicació les previsions que contenen el present document.

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 de el reclutament per a la contractació externa de personal, per fer front a les necessitats de la institució. Aquestes necessitats poden ser peremptòries o continuades.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 5 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

3. REVISIÓ

Aquest document és aprovat i esmenable pel Consell de Govern del consorci i pels òrgans d'administració i govern de les entitats vinculades.

Aquest document i els procediments que regula poden experimentar revisions en qualsevol moment a causa d'actualitzacions, modificacions, etc., que es considerin necessàries després de la seva valoració per part de la Direcció General o de la Direcció de Recursos Humans, amb el propòsit que reculli tota la casuística possible i respongui de manera eficient a les necessitats del consorci i les seves entitats vinculades.

Aquestes revisions poden originar-se per diverses causes, com per exemple:

- Com a resultat d'auditories, internes o externes, que proposen accions correctives i/o preventives.
- A partir de propostes realitzades per persones que hagin participat en un procés de selecció.
- A partir de recomanacions de millora realitzades per la representació social o qualsevol professional de la institució
- D'altres

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

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

4. RÈGIM JURIDIC

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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 6 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

El consorci es troba adscrit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Servei Català de la Salut, i té la consideració de consorci sanitari subjecte al règim jurídic que estableix la disposició addicional única de la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves formes de gestió.

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

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

També que les administracions públiques consorciades poden adscriure personal funcionari, laboral o estatutari, en comissió de serveis o en la situació que legalment correspongui. Aquest personal es regeix per les disposicions normatives que respectivament li siguin aplicables en cada moment atenent la procedència i la naturalesa de la relació d'ocupació.

En qualsevol cas, la selecció del personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat, així com a la resta de principis que estableix la normativa bàsica, en especial l'article 55 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i per aplicació de la seva Disposició Addicional Primera.

També en base al mateix text legal, als seus empleats li són d'aplicació els principis contemplats als articles 52, 53, 54 i 59.

En matèria de personal al Consorci i les seves entitats vinculades li són d'aplicació la normativa bàsica i l'específica de la Generalitat de Catalunya inclosos els Acords de Govern sempre tenint en consideració el règim d'autonomia de gestió del Consorci de conformitat amb l'article 68 i següents de la Llei 7/2011 de 27 de juliol de mesures fiscals i financeres, així com la Instrucció conjunta de la Intervenció General i la Direcció del CatSalut que estableix el marc normatiu actualment vigent i

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 7 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

critèris per a la seva aplicació a les entitats del sector públic sanitari de la Generalitat derivat del règim d'autonomia de gestió, de data abril de 2017.

Als professionals del Consorci li és d'aplicació el Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la salut (actualment el Primer) o aquell que estigui vigent en cada moment. A la cadascuna de les entitats vinculades els hi és d'aplicació el conveni col·lectiu al qual es troben adscrites.

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

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

Així mateix, el present Codi incorpora les mesures de selecció incloses al II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones aprovat pel consorci (2017-2020) i els respectius plans de les entitats vinculades, en aplicació tant de la *Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre homes i dones*, com en la *Llei catalana 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre homes i dones*.

Finalment el present Codi ve a ordenar en un sol document els principis que com a normativa bàsica en matèria de contractació de personal dels consorcis, les entitats mercantils públiques i les fundacions públiques estableix la *Llei 3/2017 de Pressupostos Generals de l'Estat* per a l'any 2017 i en especial allò establert a la seva Disposició Addicional 34na.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 8 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

5.- PRINCIPIS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En el marc de l'especificitat del consorci i les seves entitats vinculades, i la normativa d'aplicació, els processos de selecció han d'assegurar el compliment dels principis següents:

- a) Igualtat d'oportunitats.
- b) Mèrit.
- c) Capacitat.
- d) Actituds congruents amb els valors institucionals.
- e) Publicitat de les convocatòries i les seves bases.
- f) Caràcter obert i lliure concurrència.
- g) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- h) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- i) Adequació entre el contingut de les proves que formen part dels processos selectius i les funcions i tasques que haurà de desenvolupar la persona contractada.
- j) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.
- k) Eficàcia i eficiència.
- l) Transparència.
- m) Igualtat efectiva entre homes i dones.

6.- MODALITATS

El present document pretén ordenar a forma de *Codi de Selecció* les diverses vies de incorporació i promoció dels/de les professionals dins de la institució, sigui per promoció interna, o per incorporació fruit d'un procés de selecció extern (provisió o reclutament).

Per tant, el model incorpora:

- a) la provisió: que és la forma de nodrir les bases amb dades de professionals externs i la forma de crida dels mateixos per a la cobertura de necessitats peremptòries de la institució.
- b) la promoció interna puntual: que és la cobertura esporàdica de necessitats amb professionals interns que tinguin qualificació professional adient per cobrir les necessitats de la mateixa o superior categoria.
- c) la promoció interna provisional: que és la cobertura estable de necessitats amb professionals interns que tinguin qualificació professional adient per cobrir les necessitats de la mateixa o superior categoria.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 9 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

d) el reclutament per interinatge per plaça vacant o fix: la cobertura estable de necessitats continuades amb professionals externs.

e) la promoció funcional o de responsabilitat: la cobertura de funcions de responsabilitat o tasques d'especial complexitat funcional amb professionals interns o externs que tinguin qualificació professional adient.

7.- PRINCIPIS GENERALS

7.A.- Modalitats d'ocupabilitat

a.- Temporals suplents: Aquells professionals que donen resposta puntual o sostinguda en el temps a necessitats peremptòries de l'organització i entren a desenvolupar les seves funcions en el marc d'una relació laboral de caràcter temporal. Provenen de la captació curricular de generació espontània o de demandes genèriques efectuades per l'organització. Temps màxim de contractació 6 mesos o 1 any en diferents contractes.

b.- Temporals.- Aquells professionals que ocupen una plaça vacant de nova creació, per absència definitiva del seu titular o contractes causals de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors (no inclosos a la modalitat a) precedent) fins, com a màxim el límit legal en la seva contractació, i que normalment provindran d'una oferta publicada.

c.- Interí per vacant.- Aquells professionals que han accedit directament a una plaça de caràcter temporal de conformitat amb els principis de l'article 55 de l'EBEP² però no han superat un procés definitiu per esser considerats professionals fixes.

En aquest grup es poden incloure, també, els professionals que accedeixin a càrrecs que exerceixen responsabilitats directives, sense perjudici de la seva lliure remoció amb les indemnitzacions legalment establertes.

d.- Personal fix.- Aquells professionals que havent superat el corresponent procés en 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, accedeix a una plaça i és nomenat personal fix pel Consell de Govern, amb contracte laboral indefinit.

²Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aplicable al consorci en base a la Disposició Addicional primera del mateix text legal.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 10 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Els professionals que no tinguin vinculació indefinida amb el CCSPT o les seves entitats vinculades, seran considerats externs a efectes d'aquest Codi. Els professionals considerats interns seran aquells amb vinculació indefinida (*modalitat d'ocupabilitat d*, és a dir, el personal fix).

7.B.- Provisió i Reclutament

Definició: Tant la provisió com el reclutament són accions de captació de persones que, reunint les característiques professionals i individuals inicialment requerides per un lloc de treball, poden iniciar la seva relació laboral amb el CCSPT.

Origen:

La provisió és la via d'entrada de professionals per cobrir necessitats peremptòries, i pot originar-se per dues vies:

- Generació espontània: Les persones interessades fan arribar a l'organització el seu currículum per recerca d'ocupació genèrica, malgrat no hi hagi ofertes vigents, i són incorporades a la base de dades de professionals externs.
- Resposta a demanda: El Consorci efectua una oferta d'ocupació temporal i les persones aspirants fan arribar el seu currículum per ocupar la plaça oferta.

El reclutament és la via d'entrada de professionals per cobrir necessitats continuades (procés per interinatge per vacant o fix) i el seu origen serà sempre la resposta a una demanda: El Consorci efectua una oferta d'ocupació i les persones aspirants fan arribar el seu currículum per ocupar la plaça oferta.

Altres consideracions:

1.- Qualsevol persona que reuneixi els requisits requerits per accedir a ocupar una plaça per necessitats peremptòries (processos de provisió, regulats a l'article 8), tindrà dret a accedir sota el principi d'igualtat. A aquest efecte, el Consorci disposa a la seva pàgina web com a únic canal d'entrada d'un accés pel lliurament de currículum normalitzat que permet l'addenda de documentació addicional. Aquesta documentació serà classificada en funció del perfil de les persones candidates.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 11 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Quan una persona ja ha estat contractada amb anterioritat pel consorci, podrà ser re-cridada sense que sigui necessari tornar a realitzar els passos assenyalats al procés de Provisió. L'àmbit de Selecció (Recursos Humans) podrà, en cas de considerar-ho escaient, executar una o diverses accions regulades l'article 8 del present Codi, a efectes d'actualitzar la informació preexistent a la base de dades, o per recopilar-ne de nova.

2.- Qualsevol persona que reuneixi els requisits requerits per accedir a ocupar una plaça per cobrir necessitats continuades, en règim d'ocupabilitat d'interinatge per vacant o fix (processos regulats als articles 11 i 13, respectivament), tindrà dret a accedir sota el principi d'igualtat. Per a ambdós processos, i aquest efecte, el Consorci publicarà les bases del procediment de conformitat amb aquest Codi.

7.C.- Promoció Interna:

Definició: La promoció interna consisteix en l'adscripció (temporal o estable) d'un professional a un lloc de treball diferent al de la plaça que ocupa amb vinculació indefinida, sempre prèvia sol·licitud o voluntat explicitada del mateix.

La promoció interna pot donar-se en dues modalitats:

- Vertical: Ascens a llocs de treballs amb funcions o responsabilitats superiors als que ocupin en la seva plaça ordinària, sigui per nomenament d'un càrrec de responsabilitat o pel canvi a una categoria superior (entesa com a Grup Professional).
- Horitzontal: Accés a llocs de treball amb nivells de responsabilitat equivalents i dins del mateix Grup Professional que el que s'ocupa de forma indefinida, però amb diferent categoria, o funcions i/o condicions laborals. Si la promoció es dona dins la mateixa categoria, parlarem de mobilització horitzontal i la seva regulació s'ajustarà a l'indicat en la Disposició Transitòria 3a d'aquest Codi.

Origen: Per als processos de promoció interna puntual (regulats a l'article 9), els àmbits de selecció i de desenvolupament professional mantindran actualitzada una base de dades amb els professionals susceptibles d'accedir a la promoció, de conformitat amb aquest Codi. La promoció interna provisional té el seu origen en la promoció interna puntual, i està subjecte a la regulació que estableix l'article 10 del present Codi.

Altres consideracions: Aquesta política activa serà no discriminatòria i aplicarà el principi d'igualtat d'oportunitats i d'accés al procés a tots

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 12 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

aquells professionals que disposin de la qualificació professional adient pel lloc de treball a cobrir.

Des de Recursos Humans es treballarà en una política activa d'identificació del talent intern, tant des de la perspectiva curricular, com de desenvolupament competencial i actitudinal en ares a tenir un mapa de potencials professionals interns que puguin optar a la promoció interna en qualsevol de les seves dues modalitats, i hagin manifestat voler-ho fer.

7.D.- Requisits per ser professional del Parc Taulí

Per poder ser contractat laboralment i, per tant, també per poder participar en un procés de selecció organitzat pel PARC TAULÍ (CCSPT) serà necessari que els/les professionals (o aspirants en el seu cas) 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 de les Administracions Públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les Comunitats Autònomes i no trobar-se en situació d'inhabilitació absoluta o especial per exercir ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. S'acreditarà mitjançant declaració responsable.
5. En cas d'exercir una altra activitat pública o privada, disposar de la preceptiva autorització prèvia de compatibilitat (o sol·licitar-la prèviament a la contractació). En cas de resultar seleccionat/da en aquesta convocatòria, i de trobar-se sota alguna causa d'incompatibilitat de les previstes legalment per poder prestar serveis laborals al consorci (o l'entitat de que es tracti), abans de formalitzar el corresponent contracte de treball caldrà procedir a la seva resolució. Se incorporarà a la declaració responsable.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 13 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

6. Tenir la Titulació acadèmica oficial i, de ser no espanyola, degudament homologada per exercir en Espanya.
7. Cas de ser obligatori, trobar-se col·legiat i al càrrec del pagament de quotes i de l'assegurança de responsabilitat.
8. En el cas de no posseir la nacionalitat espanyola: No trobar-se inhabilitat/da o en situació equivalent, ni haver estat sotmès/a a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en l'Estat de procedència de la persona aspirant, l'accés a l'ocupació pública. Se incorporarà a la declaració responsable.
9. Acreditar no haver estat condemnat per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i indemnitat sexual o tràfic d'essers humans amb una declaració responsable de no haver estat condemnat per sentència ferma per delictes contra la llibertat i indemnitat sexual i una autorització expressa per comprovar la veracitat de la declaració, d'acord a la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor. Alternativament es pot presentar certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals.
10. Posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques necessàries per desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

TÍTOL I.- PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE CARÀCTER NO FIX
--

8. PROVISIÓ: FORMA DE NODRIR LES BASES DE DADES DE PROFESSIONALS EXTERNS I LA FORMA DE CRIDA PER A LA COBERTURA TEMPORAL DE NECESSITATS PEREMPTÒRIES DE LA INSTITUCIÓ

a) Qualsevol persona pot fer arribar el seu *currículum vitae* a través del canal habilitat a la pàgina web del consorci.

Els currículums rebuts, en funció de la titulació acadèmica de 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.

b) 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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 14 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

selecció en funció del contingent de crida. Per a cadascun d'ells es publicaran els requeriments específics i el pes ponderat de les fases que, en cada cas, integrin el procés de provisió. Amb aquesta finalitat:

1. Per a cada contingent de crida es requerirà 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 oficial³, 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.
2. L'àmbit de selecció podrà requerir, per determinats llocs de treball i abans d'incorporar professionals dins d'un contingent de crida, entrevistes individuals i/o avaluacions competencials. 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).

L'avaluació competencial haurà de respondre a un procediment àgil i ràpid, i a tal efecte es determinaran prèviament tant els mètodes d'avaluació com els nivells o criteris mínims requerits. Aquelles persones aspirants que no els assoleixin, no podran ser incorporades al contingent.

3. Les proves d'avaluació competencial no són excloents, si no que podran ser úniques o combinar-se entre sí, i consistiran en eines com les que es descriuen a continuació, essent enunciatives, però no limitadores:
 - Qüestionaris de coneixements: En aquest cas es publicarà prèviament el temari en unes bases de funcionament del procediment. En el temari s'incorporaran, entre d'altres, continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva

³ 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.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 15 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

entre dones i homes, i sobre violència masclista aplicada al lloc de treball, d'acord amb l'article 16.3 de la llei catalana 17/2015.

- Proves psicotècniques: De capacitats, aptituds, trets de personalitat, interessos, o valors professionals, entre d'altres.
 - Proves situacionals o dinàmiques de grup: En aquests casos, els entrevistadors puntuaran a les persones candidates en base a una baremació preestablerta, de manera que es pugui motivar textualment perquè l'aspirant no arriba a la puntuació mínima.
4. El contingent de cada Grup Professional s'haurà de classificar en funció de l'àmbit competencial, acreditat curricularment o a través de les proves d'avaluació determinades prèviament en cada cas.
 5. Aquests professionals cobriran les contingències sobrevingudes i puntuals i sense perspectives de permanència estable, i no es poden confondre amb els professionals de la llista de reserva regulats a la fase 10 de l'article 14 del present Codi.
 6. Les proves per accedir al contingent de crida podran estar permanentment obertes i els nous aspirants, en funció de la seva pròpia puntuació, seran incorporats al contingent de forma intercalada amb els aspirants preexistents en relació a la puntuació d'aquests.
 7. Una persona podrà presentar-se a les diferents proves en tantes convocatòries com s'efectuïn, però es tindrà en consideració únicament la darrera puntuació 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.
 8. Es podran establir taxes per drets d'examen, però en cap cas podran superar els costos directes i indirectes del propi procés.

c) Quan una persona candidata sigui contractada a través d'aquesta via per a cobrir una necessitat de les contemplades al precedent apartat **7Aa** (Temporal suplent) 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 en els termes establerts a la Disposició Addicional Cinquena d'aquest Codi).

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 16 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

d) 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.

9.- PROMOCIÓ INTERNA PUNTUAL: COBERTURA DE NECESSITATS PEREMPTÒRIES AMB PROFESSIONALS INTERNS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT

a) Des dels àmbits de Selecció i de Desenvolupament Professional es mantindrà actualitzada una base de dades de contingent de professionals interns/es, amb vinculació indefinida, que tenen formació suficient i voluntat explicitada de poder accedir a llocs de treballs que es corresponen amb la seva titulació i per a llocs de treball diferents al que ocupen.

b) Aquests/tes professionals podran ésser destinats temporalment a la cobertura interna d'una necessitat sobrevinguda, a efectes de valoració de les competències adients pel lloc de treball promocionat "transitoriament", així com d'adaptació al mateix sempre i quan aquesta cobertura tingui una previsió de durada mínima de 6 mesos en un o diferents àmbits. El responsable de l'àmbit on el/la professional hagi prestat serveis, efectuarà el qüestionari d'avaluació de l'acompliment en els termes establerts a la Disposició Addicional Cinquena d'aquest Codi. Un/a professional assistencial no podrà ser destinat al seu mateix àmbit d'adscripció per evitar conflicte de rols. Les valoracions seguiran el mateix procediment establert a l'article 8.d. Aquestes "cobertures" estaran subjectes a un període de prova de dos mesos, de forma que, si en l'esmentat període es visualitza un inadequat desenvolupament de les funcions a judici del responsable s'efectuarà l'informe valoratiu negatiu (en els termes de la DA5na) i el/la professional tornarà al seu lloc d'origen, sense perjudici que pugui ser proposat per una altre lloc de promoció interna amb posterioritat.

c) Addicionalment, i per a determinats llocs de treball específics, que siguin coberts per aquest procés, l'àmbit de selecció podrà requerir la realització de proves d'avaluació competencial que es regularan com s'exposa als apartats 2 i 3 de l'article 8 del Codi.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 17 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

La base de dades de contingent intern mostrarà la prelación de les persones candidates, que quedarà determinada pel resultat de les proves, en cas que hagin estat requerides. En cas contrari, la prelación serà per estricte ordre de sol·licitud o de voluntat explicitada, dins el temps i forma que s'indiqui.

La llista de prelación procurarà ser actualitzada per Recursos Humans regularment, i es posarà a disposició de tots aquells professional que gestionin cobertures temporals. Aquesta llista, en funció del GP de que es tracti, pot contemplar àmbits competencials excloents, de forma que hi hagi llistes diferents en funció de les competències curriculars o habilitats professionals dels aspirants interns.

d) Cada responsable haurà de garantir que la base de dades de contingent intern suposarà el primer recurs per a la contractació. Únicament en cas que al contingent intern no hi hagués cap professional que complís amb els requeriments per al lloc de treball, es podrà disposar de candidats de la base de dades de la provisió.

Alhora, cada responsable haurà de garantir també que les cobertures s'atorgaran per estricte ordre de prelación entre aquells candidats amb perfil adient per al lloc de treball a cobrir.

10.- PROMOCIÓ INTERNA PROVISIONAL: COBERTURA DE NECESSITATS CONTINUADES AMB PROFESSIONALS INTERNS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT

a) Els professionals que d'acord amb el sistema establert en el precedent article 9è hagin superat un període de sis mesos en un àmbit de GP superior segons conveni amb valoració positiva i tinguin també, en el seu cas, una avaluació competencial dins del mínim requerit, podran passar a ocupar provisionalment una plaça d'aquell nivell amb caràcter d'interinatge quan es produeixi una vacant d'aquestes i sense pèrdua de la seva plaça d'origen, sempre i quan siguin titulars d'una plaça amb caràcter fix i l'hagin ocupat per un període mínim de 2 anys. En aquests casos, per consolidar la nova situació, serà necessari que concorrin a convocatòries externes quan aquestes s'efectuïn (aquelles regulades per l'article 14), no essent possible consolidar la plaça per convocatòries restringides.

b) Els professionals que siguin titulars fixes d'una plaça de qualsevol GP del 2, 3 ó 7, amb una antiguitat mínima total de 5 anys però disposin de titulació acadèmica oficial per a ocupar una plaça de GP superior i siguin promoguts d'acord amb els criteris precedents a efectuar funcions d'aquest GP més alt segons conveni, podran ocupar

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 18 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

interinament una plaça del GP de les funcions assignades, sense perjudici que hagin de concórrer quan es convoquin proves restringides de promoció interna o convocatòries externes si volen consolidar el nivell de GP. Si efectuada la convocatòria restringida o externa els/les ocupants no es presentessin o presentats/des no guanyessin la plaça, deixaran d'ocupar la plaça interina i retornaran al seu GP d'origen.

c) Els professionals que siguin titulars fixes d'una plaça de qualsevol GP del 4 al 6, amb una antiguitat mínima total de 5 anys però disposin de titulació acadèmica oficial per a ocupar una plaça de GP superior i siguin promoguts per la Direcció General, d'acord amb els criteris competencials establerts en cada cas, a responsabilitats o funcions superiors i sempre a proposta dels seus responsables, podran ocupar interinament una plaça del GP de les funcions assignades, sense perjudici que hagin de concórrer quan es convoquin proves restringides de promoció interna o convocatòries externes si volen consolidar el nivell de GP. En aquests casos mai es consolidarà el nivell funcional o de responsabilitat sinó únicament, en el seu cas, el GP. Si efectuada la convocatòria restringida o externa els/les ocupants no es presentessin o presentats/des no guanyessin la plaça, deixaran d'exercir la responsabilitat o funció encomanada, i de percebre el complement funcional i/o de responsabilitat i retornaran al seu GP d'origen.

11.- RECLUTAMENT PER INTERINATGE: COBERTURA D'UNA VACANT PER FER FRONT A NECESSITATS CONTINUADES. RECLUTAMENT DE PROFESSIONALS EXTERNS

a) La necessitat de cobertura es pot deure a:

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, o temporalment amb reserva de plaça, 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.

b) Justificació d'una contractació de personal. Quan existeixi una necessitat de personal, per la causa a.1 o a.2, sempre requerirà inici del procés de selecció. La persona responsable de l'àrea o

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 19 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

departament on sorgeixi la necessitat haurà d'omplir i signar el "Qüestionari de Sol·licitud per a la Cobertura de Llocs de Treball" dirigit a la Direcció de Recursos Humans (Selecció), en el qual s'especificarà tota la informació necessària per iniciar el procés:

- Causa justificativa de la cobertura o contracte i impossibilitat de fer front amb mitjans existents.
- Nombre de vacants a cobrir.
- Àmbit orgànic d'incorporació i funcions i tasques específiques a realitzar.
- Grup Professional, Subgrup, denominació del lloc de treball i Perfil tècnic i competencial.
- Titulació oficial requerida.
- Data prevista d'incorporació.
- Dedicació horària i franja horària de prestació dels serveis.
- Altres dades d'interès.

- c) La Direcció de Recursos Humans verificarà la sol·licitud per confirmar que conté tota la informació necessària, i en especial l'informe d'impossibilitat de fer-ho amb mitjans existents. Si és així, la portarà a aprovació prèvia del Comitè Executiu que, d'aprovar-ho, donarà inici al procés de selecció.

La proposta d'aprovació a Comitè Executiu s'haurà d'acompanyar amb l'Informe favorable a la contractació externa per no ser possible fer front amb els mitjans interns a aquesta activitat, així com la resta d'obligacions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i de la Generalitat aplicables a l'entitat, i també un informe favorable de la Direcció d'Economia i Serveis, respecte la disponibilitat pressupostària necessària per assumir la provisió temporal del lloc objecte de la sol·licitud.

Sense aquests informes, el Comitè Executiu no podrà aprovar la sol·licitud.

- d) Aprobat per Comitè Executiu es traslladarà l'expedient a l'àmbit de Selecció, de Recursos Humans, que iniciarà el procés de cobertura per interinatge, mitjançant la publicació de la convocatòria i les seves bases. Es crearà un Tribunal *Ad hoc* on necessàriament haurà de ser membre de ple dret el cap de Selecció (que podrà ser substituït únicament o per la Direcció de Recursos Humans o, per causa de força major, per un/a cap del Departament de Recursos Humans) com a màxim garant dels principis de l'article 55 de l'EBEP. Aquest Tribunal *Ad hoc* serà l'òrgan col·legiat encarregat d'avaluar als/les aspirants i proposar a la Direcció General la persona

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 20 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

candidata que consideri més adequada per ocupar el lloc objecte de la convocatòria.

- e) 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. D'acord amb l'article 16.2 de *la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones* es procurarà la composició paritària entre homes i dones en els tribunals. A més la formació en igualtat haurà de tendir a ser requisit imprescindible de la majoria de membres interns dels Tribunals.

Amb l'objectiu de preservar la independència dels membres del Tribunal, la Direcció General no podrà formar part del Tribunal ni participar en les diferents fases del procés de selecció. No obstant això, com a excepció a aquesta norma general, en el cas que la persona a seleccionar hagi de tenir una dependència jeràrquica directa de la Direcció General, es tracti d'un càrrec de confiança, o s'hagi de fer càrrec d'un àmbit d'especial transcendència mediàtica o estratègica, sí podrà assistir a les fases del procés que consideri oportunes, tot i que no podrà formar part del Tribunal ni emetre el seu vot. En qualsevol cas queda a criteri de la pròpia Direcció General, si bé aquests extrems hauran de quedar predefinits en la conformació del Tribunal.

A les bases de cada convocatòria s'indicarà quines persones componen el Tribunal *Ad hoc*, així com els seus suplents.

- f) Les normes de funcionament del Tribunal *Ad hoc* seran les següents:
- La persona que ostenti el càrrec de President/a serà l'encarregada de vetllar per la correcció de tot el procés de selecció. Excepte que participi la Direcció General, presidirà el Tribunal la Direcció de Recursos Humans o persona de Recursos Humans que assisteixi.
 - Una persona determinada per la Direcció Executiva o direcció del Centre de Servei on s'hagi d'incorporar el/la professional.
 - La direcció de Servei mèdic/ la Direcció d'infermeria/ la direcció del centre de servei o persona en qui delegui.
 - Un membre designat per la Direcció General.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 21 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- Podran formar part del Tribunal persones externes al consorci amb qualificació acadèmica i/o professional igual o superior a la dels aspirants de cada procés de selecció.

- La persona que ostenti el càrrec de secretari/a serà l'encarregada d'estendre acta de quantes reunions celebri el Tribunal. Si és un dels membres serà el de menor edat d'entre els assistents, exclosa la presidència. Si és un tècnic de recursos humans, no serà membre i no tindrà vot.

Per cada membre del Tribunal s'haurà de nomenar un suplent, que assistirà a les reunions en cas d'absència del/de la membre i que haurà de reunir els mateixos requisits exigits per a aquest/a.

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

Serà un òrgan col·legiat i com a tal, els seus components hauran d'ajustar-se als principis d'imparcialitat, transparència, professionalitat, idoneïtat i confidencialitat.

Tots els seus membres tindran veu i vot.

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

Les decisions s'adoptaran per majoria dels seus membres que hagin assistit a la sessió. En cas d'empat, la presidència tindrà vot de qualitat.

La titulació acadèmica, que no la disciplina, de més de la meitat dels seus membres haurà de ser d'un nivell igual, equivalent o superior a l'exigida en la convocatòria.

El Tribunal *ad hoc* tindrà la potestat per resoldre tots els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació de les bases de cada convocatòria, així com la forma d'actuació en els casos no previstos en les mateixes.

Amb l'objectiu de garantir al màxim la transparència i imparcialitat dels processos selectius, podrà participar com a observador/a en qualsevol de les seves fases un membre del Comitè d'Empresa. La

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 22 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

seva assistència, en cas de produir-se, quedarà registrada nominalment en l'acta corresponent.

Totes les persones que assisteixin a les reunions del Tribunal *ad hoc* amb independència de amb quina condició ho facin, estaran obligades a respectar en tot moment la confidencialitat sobre totes les qüestions relacionades amb l'avaluació dels/de les aspirants, així com amb la resta d'assumptes referents al desenvolupament del procés selectiu. En cas d'incompliment d'aquesta norma per part d'alguna d'aquestes persones, la presidència del Tribunal podrà proposar a la Direcció General, en funció de la gravetat del mateix, la seva exclusió del procés en curs, la seva inhabilitació temporal per tornar a participar en futurs processos de selecció o qualsevol altre mesura disciplinària que pertogui.

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.

- g) Característiques del procés de cobertura: El procés de selecció 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 a l'article 14 d'aquest Codi, amb la regulació específica escaient.

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.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 23 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- h) 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 places interines i que pugui ser ocupades per persones que hagin concorregut a aquest mateix procediment.
- 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 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.

12.-PROMOCIÓ A FUNCIONS DE RESPONSABILITAT: COBERTURA DE FUNCIONS DE RESPONSABILITAT AMB PROFESSIONALS INTERNS O EXTERNS QUE TINGUIN QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL ADIENT

- a) Aquests professionals seran nomenats/des en el marc organitzatiu i funcional que es contempla a l'article 32 del present Codi.
- b) El procés de cobertura de funcions de responsabilitat amb professionals interns o externs, segueix el mateix procediment que el detallat al precedent article 11.
De fet, el procediment a seguir serà el mateix; igual el nomenament del Tribunal *Ad hoc*, el seu funcionament, i únicament variarà que en el cas que finalment el candidat sigui extern allò que s'incorporarà serà un professional amb la titulació de base "per efectuar les funcions de", i en el cas de tractar-se d'un professional intern, el que es farà serà un reconeixement de les funcions de responsabilitat.

En aquest cas, el nomenament s'haurà d'efectuar pel Consell de Govern, de conformitat amb els Estatuts del Consorci.

- c) Els professionals així nomenats, pel que fa a la funció o responsabilitat són de lliure remoció per part del Consell de

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 24 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Govern i deixaran de percebre la retribució de la funció o les responsabilitats que deixin d'exercir sense perjudici de consolidar els complements personals que hagin assolit i retornin a les retribucions del seu lloc de treball previ al nomenament si eren plantilla del Consorci.

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

TÍTOL II.- PROCEDIMENTS PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL EXTERN AMB CARÀCTER FIX

13.- RECLUTAMENT FIX: COBERTURA D'UNA VACANT AMB CARÀCTER FIX PER FER FRONT A UNA NECESSITAT CONTINUADA. RECLUTAMENT DE PROFESSIONALS EXTERNS

a) La necessitat continuada i estable de cobertura es pot deure a:

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 i no es 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.- Transitòriament caldrà anar regularitzant tota la plantilla que ha estat incorporada amb caràcter temporal i a l'espera de la possibilitat de convocar places atenent a les restriccions pressupostàries que des del 2011 han afectat a l'ocupació del sector públic. Per tant, es tracta de places que actualment estan ocupades per professionals amb caràcter temporal i que caldrà convocar respectant els principis de l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 25 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- b) El/la responsable de l'àmbit efectuarà el mateix procediment establert al precedent article 11 fins a l'aprovació del Comitè Executiu.
- c) Aprobat pel Comitè Executiu serà necessari que, a més a més, la convocatòria sigui aprovada de forma prèvia pel Consell de Govern del Consorci, juntament amb les Bases de la convocatòria que hauran de regir el procés de selecció.

14.- FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ EXTERN PER A PROVEIR PLACES DE CARÀCTER FIX

Fase 1 – INICI DEL PROCÉS DE SELECCIÓ.- Serà el Consell de Govern a proposta de la Direcció General qui, després d'analitzar tota la documentació inclosa en l'expedient corresponent, podrà autoritzar l'inici d'un procés de selecció extern per places de caràcter fix. La Direcció General acompanyarà a la proposta d'Acord de conformitat amb l'article 20, apartat h) dels Estatuts del Consorci l'informe justificatiu (Model de l'article 11, apartat b) d'aquest Codi i data d'aprovació del Comitè executiu).

Prèviament a l'inici de cada procés de selecció de personal extern, la direcció de Recursos Humans remetrà comunicació escrita al Comitè d'Empresa.

Fase 2 – CONSTITUCIÓ DEL TRIBUNAL AVALUADOR.- Aquest òrgan es constituirà en els termes establerts a l'article 11 apartats d) i següents d'aquest Codi, excepte a allò que de forma específica es reguli de forma diferent en els apartats posteriors.

A les bases reguladores de cada convocatòria s'especificarà qui integra el Tribunal Avaluador de cada procés de selecció per incorporar personal de caràcter fix. D'acord amb l'article 16.2 de *la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones* es procurarà la composició paritària entre homes i dones en els tribunals. A més la formació en igualtat haurà de tendir a ser requisit imprescindible de la majoria de membres interns dels Tribunals.

La titulació acadèmica, que no la disciplina, de més de la meitat dels membres del Tribunal Avaluador haurà de ser d'un nivell igual, equivalent o superior a l'exigida en la convocatòria.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 26 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Supletòriament, si la convocatòria no indica una altra cosa, la composició del Tribunal⁴ serà la següent:

I). Per a places de Facultatius GP 1:

Presidència :

- Persona que determini la Direcció General, si no, Direcció Executiva del Centre Assistencial.

Vocals :

a) Amb veu i vot :

- Direcció Clínica, o d'Àrea, de la plaça convocada.
- Director/a de Recursos Humans o el/la cap de Selecció.
- El director o cap de servei de la plaça convocada o la persona en qui delegui.
- La Direcció de Recerca i Innovació o persona en qui delegui.
- Un especialista del Servei fix de plantilla.
- Un representant de l'APF (Associació Professional de Facultatius).
- Un representant de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Un representant del Servei Català de la Salut.
- Un representant del Col·legi Professional relacionat amb la plaça.
- Un representant d'una Societat Mèdica relacionada amb l'especialitat de la/les plaça/es. (si haguessin de diferents especialitats i participessin diferents societats científiques cada vocal només tindrà veu i vot sobre les places relacionades amb l'especialitat de la seva societat científica. El/La presidenta del Tribunal ho deixarà clar abans de començar la sessió).

b) Amb veu, però sense vot:

- Un representant del Comitè d'Empresa.

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

Presidència:

⁴ Les entitats instrumentals i vinculades hauran d'adaptar els seus propis Tribunals i reglamentació a la seva casuística particular però respectant l'esperit d'aquest precepte.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 27 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- Persona que determini la Direcció General, si no, Direcció d'Infermeria del Centre Assistencial o la Direcció del Centre Corporatiu o de Serveis.

Vocals:

a) Amb veu i vot :

- Director/a de Recursos Humans o el/la cap de Selecció.
- Membre de l'equip Directiu d'Infermeria, director de serveis, subdirecció o cap de servei on es trobi adscrita la plaça convocada.
- Cap directe de la plaça convocada.
- La Direcció de Recerca i Innovació o persona en qui delegui.
- Un representant del Servei Català de la Salut.
- Un representant de l'Associació Professional d'Infermeria (API), en el cas que les places siguin d'aquest àmbit.
- Un representant del Col·legi professional que correspongui en el cas que les places siguin d'un àmbit assistencial que en tingui.
- Un professional del mateix grup professional i fix de plantilla.

b) Amb veu, però sense vot:

- Un representant del Comitè d'Empresa.

Actuarà com a secretari dels Tribunals esmentats un/atèncic/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.

Fase 3 – ELABORACIÓ I APROVACIÓ DE LES BASES REGULADORES DE CADA CONVOCATÒRIA.- La Direcció de Recursos Humans serà la responsable d'elaborar les bases reguladores de cada convocatòria de conformitat amb la sol·licitud presentada i la documentació aprovada pel Comitè Executiu.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 28 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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,
 - la denominació del lloc de treball
 - el nombre de vacants a cobrir
 - les principals funcions i tasques a exercir, amb les especificitats pròpies si les tenen,
 - les condicions de contractació
 - 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.- La composició del Tribunal Avaluador.
- 5.- Les fases del procés de selecció indicant:
 - com es publicarà la convocatòria,
 - 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 el Tribunal emprarà per avaluar als/les aspirants,
 - altres dades d'interès.
- 6.- El termini i mètode/s a emprar per a la presentació de documentació.
- 7.- Si s'han establert drets d'examen i, si escau, la quantitat a abonar pels/per les aspirants.
- 8.- S'especificarà si el procés de selecció es realitzà internament o amb el suport assessorament de consultors externs.
- 9.- 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*.

Fase 4 – PUBLICACIÓ DE LA CONVOCATÒRIA.- Com a norma general, es publicarà la convocatòria i les bases reguladores completes del procés de selecció en:

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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 29 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Adicionalment i amb el propòsit de donar-li la major publicitat possible a la convocatòria, es podran utilitzar, a més, altres mètodes de divulgació, com per exemple: portals d'ocupació, anuncis en premsa digital i/o escrita, Col·legis Professionals, Universitats públiques i/o privades, Escoles de Negoci, xarxes socials, etc. Així mateix, quan es consideri necessari, la Direcció General, podrà decidir publicar un anunci breu de la convocatòria al DOGC, remetent-se a les bases de la pàgina web del Consorci.

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

Fase 5 – PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS.- Les persones que desitgin participar en el procés selectiu hauran de realitzar la inscripció al mateix a través de la plataforma corresponent que reculli les bases de la convocatòria (en aquelles convocatòries que permetin la inscripció en paper, caldrà omplir la "Sol·licitud d'Admissió a Proves Selectives". És imprescindible que els/les aspirants omplin aquest document correctament, indicant clarament tota la informació que es sol·licita, ja que durant el procés de selecció s'utilitzaran les dades de contacte allà incloses com a mitjà per contactar amb ells/es per les notificacions de caràcter personal. Tot i això, el canal oficial de convocatòria de proves i de notificacions genèriques, incloses les qualificacions i la superació o no de fases, serà la pàgina web www.tauli.cat.

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

A més, i de la manera en la qual s'indiqui a les bases, els/les aspirants podran presentar tota aquella altra documentació que considerin necessària amb la finalitat d'acreditar els requisits indicats en la convocatòria, així com tots aquells que consideren oportuns, amb la finalitat que el Tribunal els valori en la fase corresponent del procés de selecció d'acord amb els barems corresponents que hagin estat aprovats pel Consell de Govern. 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 oficials⁵.

⁵ 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.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 30 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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

El Tribunal Avaluador s'assistirà d'una Comissió de Credencials per efectuar la valoració tècnica prèvia dels mèrits curriculars de conformitat amb els barems aprovats pel Consell de Govern.

Així mateix, en cas de considerar-ho necessari i amb vista a garantir la bona fi del procés de selecció, el Tribunal Avaluador podrà requerir a les persones aspirants, en qualsevol moment anterior a la finalització de la valoració dels seus mèrits en la fase 8 d'aquest procés, que aportin la documentació acreditativa del compliment de qualsevol mèrit que consti en el seu *currículum vitae* i que no hagi quedat degudament justificat fins a aquell moment. Si el Tribunal Avaluador 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, de no haver estat separats/des del servei públic mitjançant expedient disciplinari, no trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, ni trobar-se sota cap de la causes d'incompatibilitat de les previstes legalment per poder prestar serveis laborals en el Consorci abans de formalitzar el corresponent contracte de treball i també de ser certa la documentació i dades presentades.

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

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

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

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 Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 31 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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

Només seran admeses en el procés de selecció aquelles sol·licituds que hagin estat presentades a través d'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 pel CCSPT.

Fase 6 – 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, mitjançant la corresponent acta, la llista provisional de les persones aspirants admeses i excloses, indicant el motiu d'exclusió en cada cas. Així mateix, es publicarà la manera en la qual els/les aspirants exclosos/es podran presentar les esmenes, al·legacions i/o reclamacions que desitgin.

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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 32 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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 en l'acta on es publiqui 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 de la fase 7 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.

Fase 7 – PROVA/ES D'AVALUACIÓ COMPETENCIAL.-El Tribunal Avaluador 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 o concurs amb proves competencials, podran consistir en:

- Aquelles descrites a l'article 8 apartat 3.
- Proves físiques i/o mèdiques (per a llocs de treball en que 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 excloent.

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 i desitjables exigits en la convocatòria, la urgència en la cobertura del lloc, etc.), es podrà establir a les bases de la convocatòria una o diverses condicions a aplicar en el transcurs d'aquesta fase d'avaluació, com per exemple:

- En el cas d'establir més d'una prova d'avaluació, indicar una ponderació igual o diferent per a cadascuna d'elles.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 33 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- Determinar una puntuació mínima a aconseguir per els/les aspirants en una determinada prova d'aquesta fase 7 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. Es contempla inclús la possibilitat que aquest nombre no s'arribi a cobrir si les persones aspirants no assoleixen una determinada nota mínima.

En les diferents proves que formen part d'aquesta fase 7, 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. En el cas que el volum d'aspirants faci materialment impossible aquesta circumstància, s'hauran d'establir les condicions necessàries per assegurar que totes les persones aspirants són avaluades en les mateixes condicions.

Diverses consideracions en funció de les proves requerides:

Per a aquells processos de selecció que contemplin avaluar als/les aspirants mitjançant proves de coneixements, 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.

Per confeccionar les preguntes de les proves teòriques de coneixements, s'utilitzaran exclusivament els continguts i matèries que apareixeran relacionats a el "Programa de matèries per a la Prova de Coneixements", que s'adjuntarà, si escau, a les bases de cada convocatòria. Com a norma general, aquest temari estarà integrat per les següents matèries:

- A) Bloc de coneixements específics.- Integrat per matèries directament relacionades amb el lloc de treball objecte de la convocatòria i que és necessari conèixer en profunditat per poder realitzar amb èxit les funcions pròpies del mateix. (Aquest Bloc podrà ser eliminat en les convocatòries de Grups

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 34 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Professionals 1 i 2, així com del Grup Professional 4, quan el lloc a ocupar sigui de professions l'exercici de les quals estigui subjecte a col·legiació, encara que els professionals estiguin dispensats de fer-ho).

- B) Bloc de coneixements generals.- Es refereix a aquells continguts que no tenen una vinculació directa amb les funcions del lloc de treball que s'ha de cobrir però que es considera imprescindible conèixer per treballar en una entitat pública, en una organització sanitària, i/o en el CCSPT, i que tenen a veure amb la normativa aplicable a l'entitat, així com dades de caràcter institucional. D'acord amb l'article 16.3 de *la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones*, aquest bloc haurà d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.

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 (nivell de responsabilitat, funcions a exercir, requisits imprescindibles per ocupar-ho, etc.), tal com apareix indicat a la graella de l'article 15 d'aquest Codi.

Les proves psicotècniques seran avaluades pels tècnics de Selecció (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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 35 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

ponderada al percentatge establert en funció del Grup Professional, segons apareix indicat a la graella de l'article esmentat.

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

En cas de requerir-se diferents proves psicotècniques, a cadascuna se li assignarà un pes percentual i, obtinguda la puntuació en base 100 de cadascuna de les proves (Pp), aquest número actuarà com a factor multiplicador sobre el percentatge assignat (es 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 de que en una determinada convocatòria no es requereixi un perfil concret, s'assignarà la màxima puntuació en aquest apartat a l'aspirant amb una major puntuació en la prova realitzada, i la resta d'aspirants obtindran la puntuació regressiva que correspongui.

Les bases de cada convocatòria determinaran altres possibles opcions de càlcul en funció de la/es prova/es competencials que s'utilitzin.

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

Les proves situacionals o dinàmiques de grup, i la superació decursos, tindran els mecanismes d'avaluació que s'exposin en les bases concretes. Aquesta puntuació serà ponderada al percentatge establert en funció del Grup Professional segons apareix indicat a la graella de l'article 15 d'aquest Codi.

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:

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 36 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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 exigit abonament dels mateixos i si encara el/la candidata no ha efectuat el test psicotècnic).

En finalitzar aquesta Fase 7 d'avaluació, es publicarà un acta a la pàgina web www.tauli.cat amb 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.

A l'acta 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 mai inferior a 5 dies laborables a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

Finalitzat aquest termini, el Tribunal revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, publicant a la web www.tauli.cat un llistat amb la resolució de cadascuna d'elles. Així mateix s'indicarà en aquesta acta 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.

Fase 8 – VALORACIÓ DE MÈRITS.- S'avaluarà als/a les aspirants que hagin aconseguit aquesta fase mitjançant dos tipus de valoracions: La dels seus mèrits, quant a mèrits acadèmics, recerca, docència i formació contínua (8a) i la de l'experiència professional (8b). Aquesta valoració es realitzarà mitjançant el "Barem de Mèrits" recollit, 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 8a (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.

La valoració de la subfase 8b (experiència professional) podrà tenir, també, dos criteris de valoració: Un criteri objectiu de dies d'experiència professional acreditada en el lloc de treball que es determini, i un criteri

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 37 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

d'adequació al perfil, que es basarà en les funcions exercides en el lloc de treball, atorgant puntuació a aquella que s'ajusti al requeriment establert.

En el cas que en alguna de les subfases s'opti per aquesta doble modalitat de valoració (objectiva + criteris d'adequació), quedarà recollit a les bases reguladores especificant, en el seu cas, quina serà la ponderació de cadascun dels aspectes.

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

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.

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

En finalitzar aquesta Fase 8 d'avaluació es publicarà un acta a la pàgina web www.tauli.cat amb els resultats obtinguts per cada aspirant, ordenant-los segons la puntuació obtinguda en la suma de les fases 7 i 8, 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 l'acta 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 mai inferior a 5 dies laborables a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

Finalitzat aquest termini, el Tribunal Avaluador revisarà cada al·legació/reclamació rebuda, publicant a la web www.tauli.cat l'acta amb la resolució de cadascuna d'elles. Així mateix s'indicarà en aquesta acta la llista definitiva d'aspirants que continuen en el procés de selecció així com aquells/es que queden exclosos/es definitivament.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 38 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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.

Fase 9 – ENTREVISTA CURRICULAR.- Les persones que aconseguixin arribar a aquesta fase seran considerades com a aspirants finalistes en el procés de selecció. A la fase 9 accediran com a màxim 5 persones per cada plaça oferta, i seran les que major puntuació hagin obtingut en la suma de les fases 7 i 8, si bé 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.

En aquesta fase el Tribunal avaluarà als/les aspirants finalistes mitjançant la realització d'entrevistes personals, podent els membres del Tribunal Avaluador realitzar qualsevol pregunta que considerin 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 el Tribunal consideri necessària per a la correcta valoració curricular dels/de les aspirants.

En finalitzar aquesta fase d'avaluació es publicarà l'acta a la pàgina web del consorci, amb els resultats obtinguts per cada aspirant, mostrant com han quedat ordenats/des.

A l'acta publicada s'indicarà la manera en la qual les persones aspirants podran presentar les al·legacions i/o reclamacions contra els resultats,

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 39 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

en cas que ho considerin. Per fer-ho, disposaran d'un termini mai inferior a 5 dies laborables a partir de l'endemà a la publicació del mateix.

Fase 10 – PROPOSTA DE CONTRACTACIÓ I LLISTA DE RESERVA.- Una vegada resoltes les al·legacions rebudes respecte a la fase anterior, el Tribunal redactarà una acta mitjançant la qual presentarà a la Direcció General la seva 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 7, 8 i 9. Addicionalment, es constituirà la corresponent llista de reserva, que estarà composta per la resta d'aspirants finalistes no proposats/des per a la seva contractació, segons l'ordre de prelació establert en funció de la valoració/puntuació obtinguda. La convocatòria també pot quedar deserta si a judici del tribunal cap candidat reuneix els requisits mínims. En aquest cas no es podrà constituir la llista de reserva i, en el seu cas, caldrà reiniciar nova convocatòria. La llista de reserva tindrà un màxim de 4 membres per cada plaça. Si s'han convocat diverses places iguals, la prelació de la llista de reserva s'efectuarà per la nota que hagi obtingut cada aspirant en còmput general.

De totes les sessions del Tribunal d'Avaluació 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.

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 principi general que, com a criteri de desempat, es comptaran els dies de servei en funció de l'informe de vida laboral expedit per la Seguretat Social dels aspirants al CCSPT per qualsevol vinculació anterior. De persistir l'empat, es desempatarà a favor d'aquell/a aspirant que faci menys temps que s'ha desvinculat del consorci (per tant, si ocupa plaça temporal al temps de la prova serà la més propera). De persistir l'empat, es desempatarà a favor d'aquell/a aspirant que el mateix informe laboral li atorgui una data anterior d'ingrés al CCSPT. De persistir l'empat, el Tribunal Avaluator farà una darrera entrevista grupal entre els/les aspirants/tes empatades on es tindran en consideració criteris de discriminació positiva favorables al sexe amb menys presència a l'entorn concret de treball on hagi d'ubicar-se el/la professional i decidirà sense més dilació i sense que contra aquesta decisió càpiga recurs. A aquests efectes es considera CCSPT el Consorci, qualsevol de les seves entitats vinculades com a soci únic, la seva AIE o la seva Fundació. Aquest criteri s'aplicarà també a la prelació de la llista de reserva, excepte

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 40 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

l'entrevista grupal que serà substituïda per una insaculació que efectuarà el Tribunal Avaluador en sessió formalment constituïda.

La Direcció General, després de l'anàlisi de la informació aportada pel Tribunal Avaluador sobre el procés de selecció, aprovarà aquesta proposta mitjançant la signatura del document "Acord de Contractació".

Totes les contractacions fixes, d'acord amb els estatuts del Consorci, hauran de ser aprovades de forma prèvia o ratificades de forma immediatament posterior a l'aprovació per la Direcció General a la següent sessió que es celebri pel Consell de Govern.

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.

Davant qualsevol necessitat temporal de substituir a la persona contractada, els/les integrants de la llista de reserva, segons el seu ordre de prelación seran cridats per si estiguessin interessats. Si amb posterioritat fos necessari incorporar a una o més persones a aquest mateix lloc amb caràcter fix es publicarà una nova convocatòria. A la finalització de cada nou procés de selecció d'una determinada categoria que generi llista de reserva nova, s'anul·larà la llista de reserva anterior. Només en supòsits de convocatòries desertes o sense llistes de reserves per manca de aspirants que hagin superat les fases 7, 8 i 9 es mantindrà subsistent la llista de reserva anterior.

El funcionament d'aquesta llista ve regulat en el document "Funcionament Llista de Reserva".

En qualsevol cas, la Direcció General no podrà decidir la contractació d'una persona candidata que no hagi estat proposada pel Tribunal Avaluador, ni tampoc rebutjar la contractació de la mateixa proposada per aquest òrgan excepte per causes alienes al procés. Aquesta norma serà també d'aplicació per als integrants de la llista de reserva.

En última instància, es publicarà un acta a la web www.tauli.cat amb el resultat final del procés selectiu, indicant quina persona serà finalment contractada, si escau, i quines persones integraran la llista de reserva, si escau. Així, s'inclourà a l'acta la resposta del Tribunal a les al·legacions plantejades pels aspirants finalistes a la conclusió de la Fase 9.

Per al supòsit que la persona adjudicatària d'una plaça en aquestes convocatòries fos un/a professional intern/a que ja tingués la

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 41 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

consideració de fix per haver concorregut a una convocatòria anterior i hagués guanyat plaça del mateix Grup Professional, en aquest cas, abandonaria definitivament 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 ocupada per persones que hagin concorregut a aquest mateix procediment.

Fase 11 – RECONeixEMENT MÈDIC.- En funció de les particularitats de cada lloc de treball es podrà establir a les bases de la convocatòria una condició última per a la contractació de la persona seleccionada, consistent en la superació, amb la qualificació única d'apte/a, d'un reconeixement mèdic previ a la seva incorporació, que serà realitzat pel Servei de Prevenció, respectant en tot moment la legislació vigent d'aplicació. Aquest reconeixement és diferent a les proves mèdiques que es puguin exigir a determinats llocs de treball de la fase 7.

Consideració comuna:

Les bases del procediment de selecció, en funció del lloc a cobrir, podrà unificar fases i la publicació també unificada de resultats, així com del període per formular alegacions, amb la finalitat d'agilitzar els processos que ho permetin per les seves característiques específiques.

15.- PONDERACIÓ DE LES FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ

1.- Se seguiran les mateixes fases i en el mateix ordre en tots els processos de selecció, independentment del tipus de lloc de treball objecte de la convocatòria. No obstant això, s'establirà una ponderació diferent per a cadascuna de les diferents fases d'avaluació en funció del tipus de lloc, tal com s'indica en la taula següent:

GP	Ponderació de cada Fase			
	7.- Proves Avaluació Competencial	8a.- Mèrits Curriculars	8b.- Experiència	9.- Entrevista Curricular ⁶
1	25%	25%	20%	30%
2	25%	25%	20%	30%
3	25%	30%	20%	25%
4	25%	30%	20%	25%
5	30%	20%	20%	30%
6 i 7	40%	20%	10%	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

⁶ Pot incloure altres proves competencials no requerides o administrades a la Fase 7.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 42 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

professionals que composen 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 professional per abordar situacions de presa de decisions.

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 fase en funció del barem o mecanisme preestablert.

Valorats tots/es, aquell/a que tingui la valoració més alta, se li atorgarà la puntuació de **100** 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 (es a dir, multiplicarà per zero coma percentatge) 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.

16. REALITZACIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ

Com a norma general, els processos de selecció es realitzaran amb personal propi de Selecció, de Recursos Humans del Consorci. Tot i això, en casos especials es podrà comptar amb la col·laboració d'una empresa externa especialitzada en selecció de personal, la qual haurà de respectar l'establert en aquest procediment de Selecció, a les bases reguladores de cada convocatòria, així com la legislació vigent aplicable, amb especial atenció al respecte de la confidencialitat de tota la informació generada en el procés de conformitat a la Llei

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 43 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal i el Reial Decret 1720/2007 de 21 de desembre que aprova el seu Reglament de desenvolupament.

En qualsevol cas, els membres del 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 d'aquest procediment.

TÍTOL III.- PROCEDIMENTS DE NOMENAMENTS DE CÀRRECSAMB RESPONSABILITAT ESPECÍFICA O FUNCIONAL.

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

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

Com a primer canvi, s'ha d'indicar que les funcions directives d'alta direcció al si del Consorci i les seves entitats instrumentals i vinculades, segons els seus estatuts, són exercides unipersonalment per qui ostenta la Direcció General, únic òrgan estatutari que te la condició d'alt càrrec. No obstant això, la Direcció General delega en un equip l'exercici de la funció directiva en el marc dels àmbits competencials, per qüestions operatives.

Aquest equip es visualitza gràficament en l'organigrama que defineix les línies jeràrquiques i staff de què es dota la Direcció General, i ratifica el Consell de Govern com eina de gestió dels programes d'actuació, orientat a la consecució i acompliment dels objectius consorciats definits en els Estatuts i en els programes que en cada moment aprovi el Consell de Govern.

Dins de l'organigrama, hi ha un sector de professionals que, donades les característiques dels seus llocs de treball, han de reunir una especial relació de confiança respecte a la Direcció General i, per tant, per les

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 44 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

responsabilitats que ostenten, precisen d'un tractament diferencial, tant en l'accés al lloc de treball, com en la regulació específica de la seva activitat.

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

El perfil del directiu haurà d'incorporar, a més dels coneixements i experiència que, en general, capaciten tècnicament per ocupar una plaça, aspectes d'identificació amb la Missió de la Corporació i capacitat de fer-la transcendir a través de la funció directiva. Aquestes qualitats són les que donen continguts al concepte de càrrec de l'equip directiu.

Ateses aquestes condicions, la forma d'accés als llocs de treball dels esmentats càrrecs de l'equip directiu, la seva formació continuada i l'avaluació periòdica, són uns dels mecanismes més importants pel desenvolupament del Consorci. Aquest fet obliga a plantejar-se mecanismes de selecció, formació i avaluació en sintonia amb les necessitats d'una empresa pública moderna de serveis sanitaris i socio-sanitaris.

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

Aquell Reglament ha estat derogat per Acord de Consell de Govern de data 18 de maig de 2016 amb l'objectiu de redactar un nou text, com el que segueix en aquest Títol, més adaptat a la nova realitat i quina nova denominació ja orienta el sentit del mateix: La temporalitat intrínsecament definitiva i la vocació de servei en l'exercici de funcions directives, més que l'assoliment d'un grau professional que es consolida pel mer assoliment, i la necessària posada a disposició del càrrec pel mateix òrgan que l'ha nomenat.

Aquesta nova regulació intenta defugir del model d'escalafó en la funció directiva, tot i reconèixer les aportacions dels directius en cada moment i la proporcional consolidació retributiva al temps de la seva aportació, per apostar per un model de regeneració permanent al servei de les necessitats que tingui l'organització en cada moment.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 45 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

18.- LA DIRECCIÓ GENERAL

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

b) La relació contractual del Director General es regularà pel Real Decret 1382/85 d'1 d'agost de personal d'alta direcció (o norma que en cada moment reguli aquesta relació laboral especial) i les seves funcions venen definides en l'Acord GOV/56/2016 de 10 de maig.

c) La Direcció General del Consorci, segons l'esmentat Acord GOV/56/2016 de 10 de maig, exerceix la màxima direcció de les entitats en les qual el consorci és soci únic o exerceix un control anàleg al del seus propis mitjans per tenir majoria al seu òrgan de govern.

d) El càrrec de Direcció General és dins del Consorci l'únic que es troba dins de la definició de directiu públic inclosa en la Disposició Addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014 de mesures fiscals i financeres.

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

19.- PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ

1.-La direcció general podrà dotar-se d'un equip de professionals que exerceixen funcions directives i que seran responsables davant de la Direcció General de proposar i executar, si escau, les estratègies pròpies en el seu àmbit d'actuació, que se citen a l'apartat 4, i qualsevol altre que se'ls hi encarregui.

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

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

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

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 46 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

4.- Els àmbits directius de gestió general són aquells que tindran la delegació operativa de funcions directives que efectui la Direcció General. Amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu, són:

- Suport general:
 - Direcció d'Economia i Serveis.
 - Direcció de Recursos Humans.
 - Direcció de Sistemes d'Informació.
- Centres assistencials
 - Direccions executives centres
 - Direcció Infermeria Hospital
- Altres:
 - Direcció de Recerca i Innovació
 - Direcció de Gestió de la Fundació
 - Direcció Serveis d'Atenció al Client
 - Cap d'Estudis
 - Cap de la Secretaria Tècnica i Assumptes Jurídics

5.- Els àmbits directius de gestió assistencials són aquells que tindran la delegació operativa de funcions de gestió assistencial que efectui la Direcció General a través de la Direcció Executiva de cada Centre. Amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu, són:

- Les Direccions Clíniques
- Les Direccions de Servei Mèdics
- Els/les caps de Serveis Mèdics.

20.- CRITERIS DE SELECCIÓ DE PRIMER NIVELL DIRECTIU NO ALTA DIRECCIÓ DE GESTIÓ GENERAL

Tots els càrrecs del primer nivell directiu no alta direcció de gestió general, en el seu procés de selecció, a banda dels principis de l'article 55 de l'EBEP i la verificació curricular, competencial i actitudinal a través dels mecanismes contemplats als apartats 2,3 i 5 de l'article 61 de l'EBEP, que s'adopten amb caràcter voluntari, i en congruència amb els valors institucionals, hauran de tenir el valor afegit de la confiança de la Direcció General, en els termes contemplats en el posterior article 23 c) d'aquest Codi. Sense perjudici de la necessària ratificació del Consell de Govern d'acord amb l'article 7.1 g) dels Estatuts del Consorci, i per tant, de la necessària clàusula de remoció pel cas de la pèrdua de la mateixa. En cap cas aquesta clàusula pot comportar pacte indemnitzatori.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 47 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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

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

1.- Capacitat competencial:

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

2.- Capacitat relacional:

- A) Desenvolupar la funció directiva, entesa com:
- Lideratge: Capacitat d'aglutinar persones i impulsar-les cap un objectiu comú.
 - Capacitat d'identificar els problemes, presentar alternatives i gestionar les vies de solució.
 - Capacitat d'organitzar, gestionar i supervisar.

B) Capacitat de prioritzar els objectius corporatius als individuals.

3.- Capacitat de projecció.

4.- Corresponsabilitat en la gestió corporativa.

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

22. EXPEDIENT DE CONVOCATÒRIA

a) La Direcció General prepararà l'expedient i es tramitarà de conformitat amb l'article 13 i següents del present Codi, excepte l'aprovació del Comitè Executiu, que no es requerirà, ja que serà suficient la seva pròpia aprovació d'inici de l'expedient.

b) Aquesta proposta se sotmetrà a la prèvia aprovació de Consell de Govern. La proposta podrà ser de provisió interna o de provisió oberta interna i/o externa. Aquest caràcter es trobarà contemplat a les bases que haurà elaborat Selecció, i s'incorporarà a l'expedient que se sotmetrà a l'aprovació del Consell de Govern.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 48 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

c) Les bases reguladores de cada convocatòria es redactaran de conformitat amb allò establert a l'article 14 del present Codi, si bé el Tribunal serà constituït *ad hoc*. D'acord amb l'article 16.2 de *la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva entre homes i dones* es procurarà la composició paritària entre homes i dones en el tribunal *ad hoc*. A més, la formació en igualtat haurà de tendir a ser requisit imprescindible de la majoria de membres interns dels Tribunals.

d) Les bases reguladores hauran d'incloure per les places directives de gestió general que:

i.- si el professional que opta és professional intern, quan es deixi d'exercir la funció, que és de lliure remoció pel Consell de Govern, tornarà a la categoria professional d'origen amb la retribució que pertorqués, sense perjudici de la consolidació dels complements personals d'antiguitat i carrera professionals.

ii.- si el professional que opta és professional extern, allò que s'oferirà és la categoria professional de base per exercici, i la funció directiva que sigui s'oferirà com element addicional, de forma que quan es deixi d'exercir la funció, que és de lliure remoció pel Consell de Govern, tornarà a la categoria professional d'origen de la convocatòria amb la retribució que li pertorqués a la mateixa, sense perjudici de la consolidació dels complements personals d'antiguitat i carrera professionals.

e) Per les places directives de gestió assistencial, les bases reguladores hauran d'incloure que, periòdicament, la seva funció estarà subjecta a avaluació, i la no superació de la mateixa suposarà la seva remoció en el càrrec de direcció. Per això:

i.- si el professional que opta és professional intern, quan es deixi d'exercir la funció tornarà a la categoria professional d'origen, amb la retribució que pertorqués, sense perjudici de la consolidació dels complements personals d'antiguitat i carrera professional.

ii.- si el professional que opta és professional extern, allò que s'oferirà és la categoria professional de base per exercici, i la funció directiva que sigui s'oferirà com element addicional, de forma que quan es deixi d'exercir la funció tornarà a la categoria professional d'origen de la convocatòria, amb la retribució que li pertorqués a la mateixa, sense perjudici de la consolidació dels complements personals d'antiguitat i carrera professional.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 49 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

f) Les bases reguladores establiran el conveni col·lectiu aplicable i la retribució, així com els complements funcionals i de responsabilitat inherents a les funcions directives.

23.- PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

a) Aprovades les bases, el procediment seguirà les fases 4 i següents establertes al l'article 14 del present Codi.

b) El Tribunal *Ad hoc*, podrà incorporar membres de l'àmbit directiu i del Consell de Govern, però no la Direcció General.

c) En els processos selectius dels càrrecs directius de gestió general, el Tribunal proposarà a la direcció general una terna d'entre 2 i 3 finalistes amb tots els resultats de les proves efectuades. Serà la Direcció general qui podrà efectuar les proves complementàries de caràcter actitudinal que consideri i adoptarà la decisió final respecte a la proposta a elevar al Consell de Govern. Aquestes proves podran incloure la repetició, en la seva presència, d'alguna presentació ja efectuada davant el Tribunal *ad hoc*.

d) En els processos selectius dels càrrecs directius de gestió assistencial, el Tribunal proposarà a la Direcció General el/la candidat/a que consideri reuneix millor idoneïtat per ocupar el càrrec, sense desvelar els següents classificats. La Direcció General podrà efectuar les proves complementàries de caràcter actitudinal que consideri i adoptarà la decisió final respecte a la proposta a elevar al Consell de Govern. Aquestes proves podran incloure la repetició, en la seva presència, d'alguna presentació ja efectuada davant el Tribunal *ad hoc*, i podrà descartar motivadament al candidat presentat. La motivació quedarà a l'expedient. En aquest cas es passarà al segon candidat i així, en el seu cas, successivament.

24.- APROVACIÓ, SI ESCAU, DEL CANDIDAT PROPOSAT

El Consell de Govern rebrà la proposta d'idoneïtat del candidat per part de la Direcció General a través del president, i podrà aprovar l'esmentat nomenament, que constarà en acta.

Si el candidat nomenat procedeix de la plantilla de la Corporació, s'establirà un període de prova de la funció directiva que en cap cas serà superior a 4 mesos.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 50 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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

En qualsevol cas, la superació del període de prova no suposa la consolidació de la funció, que restarà sotmesa als processos d'avaluació periòdica dels càrrecs directius de gestió assistencial o de la relació de confiança que es considera inherent als càrrecs directius de gestió general.

25.- ESPECIAL SUBJECCIÓ AL RÈGIM DE REMOCIÓ

Els càrrecs contemplats en aquest Títol, de conformitat amb allò establert a la *Disposició Addicional Primera* d'aquest Codi, pel simple fet de participar en un procés de selecció per exercir funcions específiques, funcionals o directives, estan acceptant l'especial règim de remoció pel supòsit de no superar l'avaluació periòdica o la confiança de la Direcció General. En especial, l'equip directiu de gestió general es troben subjectes a la renovació de confiança pel supòsit de modificació en la figura de la Direcció General.

26.- RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

- a) Les persones que ocupin càrrecs de Direcció de gestió general tindran dedicació laboral exclusiva al consorci, amb l'obligació de no desenvolupar cap tasca ni per compte pròpia ni aliena de les que comportin afiliació a alguns dels Règims de la Seguretat Social.
- b) Les persones que ocupin càrrecs de Direcció de gestió assistencial només podran exercir una altra activitat si de forma prèvia han obtingut informe favorable del consorci i, en el seu cas, la preceptiva autorització de compatibilitat emesa pel Departament de Salut.
- c) No es considerarà vulneració de l'exclusivitat el desenvolupament d'activitats professionals alienes a l'objecte social del consorci i les seves entitats, ni les docents ni les artístiques en qualsevol manifestació, previ informe favorable del consorci i, en el seu cas, de ser necessària, la preceptiva autorització de compatibilitat emesa pel Departament de Salut. Tampoc es considerarà vulneració de l'exclusivitat la gestió del patrimoni familiar fins a tercer grau directe o segon per afinitat, excepte que sigui activitat mercantil que requereixi alta en IAE, cas en el qual, tot i que sigui

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 51 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

possible, es requerirà autorització prèvia de compatibilitat emesa pel Departament de Salut.

27.- AVALUACIÓ PERIÒDICA DELS DIRECTIUS NO ALTA DIRECCIÓ

- 1.- La Direcció General establirà els mecanismes del seguiment periòdic de la funció dels càrrecs directius i si són sotmesos a avaluació per quin període addicional que mai pot ser superior a quatre anys.
- 2.- El Consell de Govern podrà establir la forma i procediment amb l'objecte d'avaluar i examinar en profunditat el grau de compliment dels objectius i programa, analitzar el desenvolupament de la tasca de cada directiu durant els períodes que es considerin d'avaluació i examinar el programa que presenti el directiu pel següent període.
- 3.- La data o dates de l'avaluació hauran d'ésser notificades als càrrecs directius afectats amb una antelació mínima d'un mes.
- 4.- La Corporació, per tal de potenciar i adequar la funció directiva mitjançant l'avaluació continuada i objectiva del Programa presentat i dels resultats obtinguts, sol·licitarà d'ofici al directiu almenys una publicació síntesi dels resultats estratègics i operatius assolits anualment.
- 5.- Si la direcció General no sol·licita l'avaluació es produeix la tàcita renovació de la responsabilitat directiva per períodes anuals, partint de la premissa que es considera que el període inicial d'un nomenament es de quatre anys de conformitat amb l'article 19.2 d'aquest Codi.

28.- RENOVACIÓ TÀCITA O EXPRESSA

- 1.- La Direcció General podrà lliurement endegar o no el procés de avaluació directiva en funció de la situació i clima professionals de la institució o de la valoració que els objectius institucions s'assoleixen en un determinat àmbit o tots els àmbits que fan innecessari aquest procés.
- 2.- En el cas que arribat el termini inicial de quatre anys o de renovació i no s'efectuï avaluació, el càrrec directiu quedarà tàcitament prorrogat per una anualitat i així successivament. Tot i això, el Consell de Govern pot considerar que sí cal la avaluació d'algun o tots els directius, i aleshores s'haurà de procedir a efectuar l'esmentat procés.

29.- AVALUACIÓ

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 52 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

1.- En el cas que s'efectuï avaluació per iniciativa de la Direcció General o del Consell de Govern, es procedirà de conformitat amb el procediment establert de forma genèrica al precedent article 27. La Direcció General sol·licitarà la memòria d'autoavaluació de l'exercici o exercicis a avaluar, i un anàlisi quanti-qualitatiu de la seva funció directiva, en termes d'activitat si es tracta d'àmbits assistencials, i de les principals fites assolides o problemes que s'han resolt o s'han hagut de fer front, i els resultats assolits, en el supòsits dels directius de gestió general.

L'avaluació finalitzarà amb una memòria programa per un període mínim de dos anualitats i un màxim de quatre, que presentarà el/la directiu/va i que haurà de ser valorat.

2.- L'avaluació l'efectuarà la Direcció General i podran participar fins a dos membres del Consell de Govern. Addicionalment:

a) Per als càrrecs directius assistencials, podrà participar la direcció executiva del centre, una direcció clínica (si no s'avalua una direcció clínica), la Direcció de Recursos Humans i la Direcció d'Economia i Serveis.

b) Per als càrrecs directius de gestió general, podrà participar una direcció executiva, la Direcció de Recursos Humans, la Direcció d'Economia i Serveis, la Direcció de Sistemes d'Informació i altre direcció de les de gestió general (evidentment, exceptuant la pròpia avaluada).

3.- S'elaboraran una bases d'avaluació on constaran els àmbits a avaluar, els períodes de pròrroga en cas positiu, el procediment, els documents a lliurar, la forma d'avaluació, l'itinerari de presentació i avaluació, i la presentació de resultats. També constarà la composició de l'òrgan d'avaluació.

4.- La darrera paraula en la proposta d'idoneïtat de l'avaluació la tindrà la Direcció General, però tots els membres podran fer constar per escrit la seves consideracions, que constaran a l'acta.

5.- Fruit d'un resultat positiu de l'avaluació, el Director General proposarà al Consell de Govern la renovació del/de la directiva pel període addicional establert a les bases (de 2 a 4 anys). El Consell de Govern adoptarà el que consideri.

6.- Si fruit d'un resultat negatiu de l'avaluació, o bé en cas que el directiu no es presenti a l'avaluació, el/la professional no continuarà amb la funció directiva que desenvolupava fins aleshores i, la Direcció

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 53 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

General, en ús de les seves facultats organitzatives i d'acord amb la Legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri més adequades seguint els criteris següents:

- a) En el cas que es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació perquè anteriorment era professional amb vinculació fixa al Consorci:
 - Retornarà a les seves funcions anteriors a la del lloc directiu que ha ocupat. Si no fos possible per qualsevol causa, se li assignaran funcions pròpies del Grup Professional i responsabilitat d'origen.
 - Se li respectarà la seva retribució del lloc de treball d'origen, eliminant per tant els complements de responsabilitat i funcionals inherents a la funció directiva que deixa d'exercir, però consolidant els conceptes personals de carrera professional i antiguitat. En el cas que la seva funció anterior també tingués complements de responsabilitat i funcionals, la funció a la que es reassigni haurà de tenir aquesta responsabilitat i funció.
 - Se li procurarà facilitar-li els mitjans docents i formatius a l'objecte de potenciar-lo al màxim en el seu lloc de treball.
- b) En el cas que es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació malgrat anteriorment no fos professional amb vinculació fixa al Consorci:
 - Retornarà a les funcions pròpies del GP de base al que estigui adscrit i en el mateix règim de vinculació contractual que tenia.
 - Tindrà la retribució del lloc de treball propi del GP de base, eliminant per tant els complements de responsabilitat i funcionals inherents a la funció directiva que deixa d'exercir, però consolidant els conceptes personals de carrera professional i antiguitat.
 - Se li procurarà facilitar-li els mitjans docents i formatius a l'objecte de potenciar-lo al màxim en el seu lloc de treball.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 54 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

- c) En el cas que no es produeixi la continuïtat en la plantilla de la Corporació, s'estarà en allò que la legislació estableixi en cada moment.

30.- RÈGIM DISCIPLINARI

Aquesta sistemàtica d'avaluació és independent als canals que pugui seguir el consorci quan es donin raons disciplinàries, causes objectives legalment establertes o necessitats organitzatives, per adoptar les mesures que li autoritzi la legislació vigent per efectuar el cessament en les funcions directives de qualsevol professional.

31.- CÀRRECS DE RESPONSABILITAT O DE FUNCIONS D'ESPECIAL COMPLEXITAT

1.- Tots els càrrecs directius contemplats a l'article 19 del present Codi poden procurar el nomenament per a la gestió interna del seu propi àmbit de competència i funcions dels càrrecs intermedis que considerin.

2.- Amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu, a l'àmbit de gestió general existeixen els següents càrrecs de comandament intermedi, per ordre jeràrquic:

- Director (a extingir)
- Sotsdirector
- Cap
- Coordinador/a
- Secretaria Tècnica
-

3.- Amb caràcter enunciatiu, que no limitatiu, a l'àmbit de gestió assistencial existeixen els següents càrrecs de comandament intermedi, per ordre jeràrquic:

- Sotdirecció
- Cap
- Coordinador/a
- Gestor/a ó Supervisor/a
-

4.- La provisió d'aquestes funcions s'efectuarà seguint allò establert a l'article 12 del present Codi amb remissió al procediment de l'article 11, sense perjudici que, transitòriament, puguin ésser nomenats/des en

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 55 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

funcions persones amb capacitat personal i curricular per exercir-les, mentre no es produeix la convocatòria interna i/o externa.

5.- Perquè aquestes funcions siguin recercades en convocatòria externa a més a més de la interna, caldrà informe justificatiu del responsable de l'àmbit que ho sol·liciti.

6.- Aquestes responsabilitats podran ser subjectes a avaluació de conformitat amb els criteris establerts als articles 28 a 31 del present Codi, si a criteri de la Direcció General o a proposta de la direcció de l'àmbit corresponent així es considera, per qualsevol causa que es motivarà per escrit i constarà a l'expedient d'avaluació. En qualsevol cas, l'avaluació només serà possible si es produeix de manera general en tot un àmbit, entenent-se per àmbit totes les responsabilitats que estan per sota d'un mateix directiu dels detallats al precedent article 19 d'aquest Codi.

32.- CESSAMENT EN FUNCIO DIRECTIVA PER ALTRES CAUSES

1.- Els càrrecs directius del consorci i els contemplats a l'article 31 o les seves entitats instrumentals podran esser revocats pel mateix òrgan de govern que els ha nomenat i deixaran de percebre la retribució de la responsabilitats que deixin d'exercir, sense perjudici de consolidar els complements personals que hagin assolit i retornin a les retribucions del seu lloc de treball previ al nomenament si eren plantilla del consorci. L'addenda al contracte de treball que incorpori la modificació amb el nomenament haurà d'incorporar també aquesta capacitat de cessament i la pèrdua de les retribucions lligades a la responsabilitat quan aquesta es deixi d'exercir.

2.- Els càrrecs directius del consorci i els contemplats a l'article 31, cessen en la seva funció directiva en complir els 65 anys d'edat amb independència de la data en què van ésser nomenats. En arribar a l'esmentada data, si no es jubilen perquè legalment no poden o voluntàriament no volen, passen a tenir consolidats tots els complements personals i de carrera professional però deixen de percebre els complements salarials que estiguessin lligats a la responsabilitat directiva que de forma inexorable deixen d'exercir. L'assumpció d'un càrrec directiu comporta l'assumpció indubitada d'aquesta condició.

3.- La mateixa situació establerta al precedent apartat 2 de cessament en la funció de responsabilitat, serà aplicable a aquells directius i els altres càrrecs contemplats a l'article 31 que optin per la jubilació parcial anticipada, excepte en el supòsit que optin per la compactació del període de prestació de serveis a l'inici de la prejubilació efectuant la

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 56 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

jornada complerta i fins al moment de finalitzar aquest període de compactació. En aquest cas percebran la retribució lligada a la responsabilitat en el percentatge que abona el consorci fins a arribar als 65 anys.

4.- Als professionals afectats per aquest article, salvaguardant l'excepció de l'apartat 3 precedent, se'ls aplicarà el sistema contemplat a l'article 29.6 apartat a) del present Codi.

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 web www.tauli.cat.

SEGONA.- Sense contingut

(Acord de Consell de Govern de 27 de Juny de 2018)

TERCERA.- De conformitat amb l'Acord GOV de 13 de juny de 2017, totes les convocatòries externes que realitzi el consorci hauran de tendir a donar compliment al Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre de text refós de Llei general de drets de les persones amb discapacitat, així com el Decret 86/2015 sobre la quota de reserva, o bé hauran de permetre l'acompliment de les mesures alternatives de caràcter excepcional.

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

CINQUENA.- El qüestionari d'avaluació de l'acompliment 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.

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 57 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

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

Tots els qüestionaris d'avaluació que tinguin resultat negatiu hauran de ser remesos a la Direcció de Recursos Humans abans de la finalització del període de prova del/de la professional avaluat/da. Tant la direcció de Recursos Humans com, subsidiàriament, qualsevol altra direcció, tindran el dret de sol·licitar a cada àrea o servei el qüestionari de qualsevol dels/de les seus/seves professionals, a efectes de les possibles accions que se'n derivin d'aquest Codi.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA.- Aquest Codi s'aplicarà a la contractació de totes les vacants que es produeixin a partir de l'endemà de la publicació d'aquest Codi al Portal de transparència del consorci i que es farà una vegada aprovat pel Consell de Govern. Les seves clàusules contractuals s'hauran d'acomodar a allò que estableix aquest Codi. Tot i això, els aspectes de caràcter general respecte a deures i obligacions que hagin de produir-se a partir de la data d'aprovació del mateix seran d'obligat compliment per tots els professionals a partir de l'entrada en vigor.

SEGONA.- Sense contingut

(Acord de Consell de Govern de 27 de Juny de 2018)

TERCERA.- En les properes convocatòries externes de reclutament fix (regulades sota els preceptes de l'article 13) que s'efectuïn a partir de l'aprovació d'aquest Codi, es programarà una reserva del 10% per a professionals fixes del consorci que vulguin millorar torn, % de jornada, un canvi de lloc de treball o qualsevol altre causa. La resta de places sortiran a lliure concurrència i, per tant serà possible que també els professionals interns es presentin, amb igualtat de condicions, a aquestes proves. El que no serà possible és presentar-se per les dues vies. Els criteris per establir la prelació i la forma d'accés a aquesta reserva del 10% es regularan per normativa interna específica, i s'explicitaran en les bases de cada convocatòria.

QUARTA.- Dins de l'any següent a l'aprovació d'aquest Codi, es procedirà a la convocatòria, de forma extraordinària i per una sola

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 58 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

vegada, i amb caràcter restringit per als/a les professionals de caràcter fix amb més de 10 anys d'antiguitat que a l'entrada en vigor del mateix estiguin ocupant disfuncionalment una plaça dels GP 4 al 6. Serà requisit imprescindible que les persones candidates que optin tinguin la titulació acadèmica requerida per a la plaça que estiguin ocupant disfuncionalment. La no superació del procés suposarà el retorn a la plaça d'origen.

CINQUENA.- S'estableix un mecanisme excepcional per a poder concórrer a obtenir places interines per a professionals que estiguin ocupant places amb contractes temporals.

1) Atenent a la necessitat d'anar estabilitzant la plantilla que hagi estat vinculada amb la institució amb caràcter temporal de forma que no es produeixen situacions de concatenació contractual en frau de llei, ni superació de la duració màxima dels contractes temporals causals d'acord amb la normativa vigent, ni d'altres situacions no desitjades i prohibides de forma expressa i permanent per la Disposició Addicional 34 de la Llei 3/2017 de 27 de juny de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2017, i tot tenint en consideració que des de 2010 en moltes categories no s'ha procedit a efectuar cap convocatòria externa d'oferta pública d'ocupació, s'efectuarà amb caràcter excepcional entre aquells professionals que hagin estat vinculats o estiguin vinculats amb caràcter temporal amb el consorci o les seves entitats (cadascuna respecte a la seva pròpia entitat) una convocatòria restringida per a cobrir places d'interinatge, amb la finalitat que no arribin al màxim de temporalitat. En aquests casos s'establirà una simple relació de prelación entre els candidats aptes amb la seva puntuació i aniran ocupant les places a mesura que quedin vacants en funció dels requisits competencials que es sol·licitin en el seu cas per cada categoria i grup professional.

2) La Direcció General té delegada la competència per aprovar les bases de les convocatòries a les quals es refereix la present disposició transitòria.

3) En aquestes proves restringides podran participar també els professionals que essent fixes de plantilla titulars d'una plaça de GP inferior hagin ocupat durant un mínim de 900 dies durant els 5 anys anteriors una plaça de GP superior sense informes negatius i, cas de resultar guanyadora s'actuarà de conformitat amb allò establert a l'article 11 apartat i) del Codi de selecció.

4) Les persones que participin en el procés i tinguin la consideració d'aptos tot i que no arribin a ocupar plaça, entraran en una llista de reserva que es mantindrà activa fins a la següent convocatòria

 Parc Taulí Hospital Universitari	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Codi de Selecció	CSPT-DP-032	18/09/2017		Pàg. 59 de 59
	Propera revisió: novembre 2021				

generalitzada de places del mateix GP i aniran ocupant les places d'interinatge que es vagin generant en el període. El funcionament de la llista de reserva es subjectarà al mateix règim de l'Adjunt 5 al que es refereix la fase 10 de l'article 14 del Codi de Selecció.

5) El règim transitori al que es refereix aquesta disposició no podrà allargar-se més enllà del moment en què l'àmbit de selecció disposi de la dotació de mitjans necessaris per poder donar resposta a les necessitats de contractació que garanteixin la continuïtat i la qualitat assistencial i no podrà perllongar-se, en cap cas, més enllà del 31 de desembre de 2019.

SISENA.- De conformitat amb l'article 25.2 dels estatuts del consorci contra les resolucions definitives del Consell de Govern, les persones interessades podran interposar recurs potestatiu de reposició davant l'esmentat òrgan, en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la seva publicació o notificació, o, directament, recurs contenciós administratiu, en el termini de dos mesos a partir de l'endemà de la seva publicació o notificació.

Contra els actes de tràmit, els/les aspirants podran formular, durant el procés selectiu, totes les al·legacions que estimin pertinents per a la seva consideració, en el moment de fer-se pública la resolució final del procés selectiu, amb els terminis contemplats en aquestes bases.

Sabadell, 27 de junio de 2018