

ACORD PEL QUAL ES REGULEN LES BASES GENERALS DEL SISTEMA I DELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER L'ADJUDICACIÓ DE LLOCS DE TREBALL INDEFINITS I TEMPORALS AL CONSORCI SOCIOSANITARI DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS MITJANÇANT MOBILITAT INTERNA, PROMOCIÓ PROFESSIONAL O INGRÉS EXTERN

D'una part, en representació de la direcció del Consorci Sociosanitari de Vilafranca del Penedès:

- Elisabeth Rutllant, gerent del CSSV
- Ismael Rodríguez, director de recursos humans del CSSV

D'un altra part, la representació legal de les persones treballadores del Consorci Sociosanitari de Vilafranca del Penedès:

- Bárbara Benito
- Francesc Xavier Montaner
- Estefanía Martín
- Núria Rovira
- Eva Mestres
- Mercè Martínez
- Luz Verano
- Derly Alexandra Sánchez
- Ana Angás
- Susana Carbó
- Emilio Villarubia
- Víctor García
- Carmen Pavón

Ambdues parts reconeixent-se recíprocament la capacitat per portar a terme el següent ACORD,

MANIFESTEN

- I. Que el Consorci Sociosanitari de Vilafranca del Penedès (en endavant, CSSV) d'acord amb el previst en la disposició addicional primera i l'article 55 de Real Decreto 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, està sotmès al principis rectors d'accés a l'ocupació pública d'igualtat, mèrit i capacitat, d'acord amb el previst en l'esmentat Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.
- II. Que així mateix el CSSV està sotmès al que en matèria d'accés, selecció, mobilitat i promoció professional preveu el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com els convenis

col·lectius d'aplicació, en tot allò que, respecte aquesta matèria, no sigui incompatible amb el previst en la normativa prevista en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

- III. Que dins de les polítiques de gestió de recursos humans, els processos de selecció de les persones per adjudicar llocs de treball, constitueixen un element clau d'aportació de valor per les organitzacions, ja sigui per a incorporar a la organització les persones que tinguin les competències adequades per l'exercici de les seves funcions professionals, ja sigui per que es facilita a les persones que ja formen part de la organització la possibilitat d'obtenir una millor adequació entre les seves condicions laborals i les seves necessitats personals i familiars mitjançant la mobilitat interna, o ja sigui finalment per què es fomenta i facilita la possibilitat de que les persones ja vinculades amb la organització puguin trobar oportunitats de desenvolupament professional dins de la mateixa organització mitjançant la promoció interna.
- IV. Que la necessitat de donar compliment a la normativa esmentada que és d'aplicació al CSSV en matèria de selecció, contractació, convocatòries, promoció i mobilitat així com la importància de la selecció com element clau d'aportació de valor a l'organització, fan necessari disposar d'un sistema que defineixi els principis i procediments a seguir en tots els processos d'adjudicació de llocs de treball, així com que doni resposta de manera àgil i efectiva a disposar en cada moment de les persones amb les capacitats i habilitats necessàries per donar resposta a les necessitats de la organització.
- V. Que atenent a tot l'anterior, ambdues parts han acordat, mitjançant el present document, definir els procediments de selecció de personal per a l'adjudicació de llocs de treball al CSSV mitjançant mobilitat interna, promoció professional o ingrés extern, tot això en els termes que es recullen en els següents,

ACORDS

1. Àmbit personal d'aplicació

Aquest acord és d'aplicació a totes les persones treballadores que presten serveis al CSSV mitjançant una relació laboral de caràcter ordinari.

Queda exclòs expressament de l'àmbit d'aplicació del present acord qualsevol altre tipus de relació, ja sigui de caràcter laboral especial, com la relació laboral especial del personal d'alta direcció, o qualsevol altre tipus de vinculació no laboral.

2. Àmbit temporal

Aquest acord entrarà en vigor el dia de la seva signatura i finalitzarà el 31 de desembre de l'any natural següent a la seva signatura. No obstant, si l'acord no es denuncia per cap de les parts signants abans de tres mesos de la seva finalització, el mateix quedarà prorrogat tàcitament per

períodes anuals de duració, fins que alguna de les parts el denunciï tres mesos abans de finalitzar l'any natural.

En cas de denúncia, aquest acord continuarà en vigor fins la signatura d'un nou acord.











No obstant l'anterior, ambdues parts podran acordar durant la vigència d'aquest acord modificar i/o adaptar parcialment els criteris i procediments acordats atenent a les conclusions que es puguin derivar de l'experiència d'aplicació pràctica del mateix.

3. Objecte d'aquest acord

Aquest acord té per objecte establir les bases generals per les quals es regula el sistema i els procediments de selecció per l'adjudicació de llocs de treball vacants definitius o temporals al CSSV ja sigui mitjançant mobilitat interna, promoció professional o ingrés extern.

4. Principis bàsics d'aplicació al sistema de selecció

Els principis bàsics pels quals es regeixen les bases generals del present sistema i procediments de selecció i totes les actuacions derivades són:

- 
- Assegurar que la selecció es realitza atenent exclusivament a criteris de mèrit i capacitat, garantint la publicitat dels criteris i que totes les persones candidates reben el mateix tracte durant tot el procés (principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat).
 - Identificar i avaluar a les persones candidates ideals en funció dels seus coneixements, aptituds, habilitats i competències requerides pels diferents llocs de treball, garantint l'adequació entre els continguts dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
 - Garantir l'agilitat sense perjudici de l'objectivitat en els processos de selecció.
 - Incloure a tots les persones candidates que compleixin amb els requisits establerts i s'ajustin al perfil de competències requerit, sense exclusions de cap tipus que limitin l'eficàcia de la selecció.
 - Garantir que els processos de selecció es dissenyin de manera que s'eviti qualsevol tipus de discriminació, respectant la igualtat d'oportunitats.
 - Mantenir els principis ètics i legals esperats d'una empresa de confiança, transmetent la imatge d'una empresa de qualitat i mantenint la transparència de tot els processos de selecció.
 - Garantir a totes les persones candidates l'absoluta confidencialitat d'acord amb les normes de protecció de dades personals.
 - Atraure a les millors persones professionals en tots els àmbits d'actuació del CSSV i a la vegada retenir el talent ja existent amb mecanismes que integrin la mobilitat interna i la promoció professional en tots els processos de selecció.
 - Garantir la integració i el seguiment de les persones candidates quan s'incorporen a un lloc de treball, prestant especial atenció a l'adaptació a la cultura organitzativa i a les connotacions específiques del treball en l'entorn socio sanitari i social.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

5. Tipus de procediments de selecció per l'adjudicació de llocs de treball

En funció de la naturalesa i característiques del lloc de treball vacant es defineixen diferents procediments de selecció per l'adjudicació de llocs de treball, que són:

5.1. Procediment de selecció per l'adjudicació de llocs de treball vacants amb caràcter indefinit:

El procediment de selecció per a l'adjudicació de llocs de treball vacants amb caràcter indefinit es resoldrà pel sistema de convocatòria pública d'acord amb els mèrits, proves i barem de l'apartat 7 d'aquest document.

Els llocs de treball que s'inclouen en aquest procediment seran:

- Llocs de treball estructurals que han quedat vacants al causar baixa definitiva el titular del mateix.
- Llocs de treball estructurals que han quedat vacants al finalitzar el període legal del dret de reserva del titular.
- Llocs de treball estructurals vacants de nova creació.

La convocatòria anual d'aquests llocs de treball estarà supeditada i limitada als llocs de treball que les taxes de reposició fixades en les lleis de pressupostos del sector públic o normativa de desenvolupament determinin.

Així mateix, es podran fer convocatòries amb caràcter extraordinari dels llocs de treball que d'acord amb les lleis i normatives establertes en matèria d'estabilitat de la ocupació pública es determinin, d'acord amb els requisits i els criteris que aquestes normatives estableixin.

El procediment de selecció es desenvoluparà en tres fases i d'acord amb el següent ordre:

1. **Fase de mobilitat interna:** Podran accedir per aquesta fase totes les persones que estiguin treballant al CSSV com a titulars amb caràcter fixe d'un lloc estructural de la mateixa categoria professional i dedicació igual o superior que el lloc de treball convocat, adjudicat en un procés de convocatòria anterior.
2. **Fase de promoció interna:** Podran accedir per aquesta fase totes les persones que estiguin treballant al CSSV com a titulars amb caràcter fixe d'un lloc estructural de la mateixa categoria professional però amb una dedicació inferior o d'un altre categoria professional que el lloc de treball convocat, adjudicat en un procés de convocatòria anterior.
3. **Fase externa:** Podran accedir per aquesta fase totes les persones que no reuneixin els requisits per optar per les dues fases anteriors.

5.2. Procediment de selecció per l'adjudicació de llocs de treball vacants amb caràcter temporal:

El procediment de selecció per a l'adjudicació de llocs de treball vacants amb caràcter temporal es resoldrà pel sistema de borsa de treball d'acord amb el barem, mèrits i proves de l'apartat 7 d'aquest document.

Els llocs de treball que s'inclouen en aquest procediment seran:

- Llocs de treball vacants temporalment inclosos en l'apartat 5.1 anterior, durant el període que estan pendents d'incloure en el procediment de convocatòria pública o durant el període que no es poden convocar públicament atès la limitació de les taxes de reposició fixades en les lleis de pressupostos del sector públic o la normativa de desenvolupament.
- Llocs de treball vacants temporalment per absència del titular amb reserva del lloc de treball.
- Llocs de treball vacants per raons de caràcter temporal i circumstancial (contractes de treball eventuals per circumstàncies de la producció).

Per poder adjudicar temporalment aquests llocs es constituïran borses de treball. Aquestes borses de treball estaran constituïdes per tres grups de persones diferenciades:

1. **Grup de mobilitat interna:** El constituïran totes les persones que estiguin treballant al CSSV com a titulars amb caràcter fixe d'un lloc estructural de la mateixa categoria professional que el lloc de treball vacant, adjudicat en un procés de convocatòria anterior, que manifestin el seu interès en canviar de lloc de treball temporalment.
2. **Grup de promoció interna:** El constituïran totes les persones que estiguin treballant al CSSV com a titulars amb caràcter fixe d'un lloc estructural d'un altre categoria professional que el lloc de treball vacant, adjudicat en un procés de convocatòria anterior, que manifestin el seu interès en canviar de lloc de treball temporalment.
3. **Grup extern:** El constituïran totes les persones que no reuneixin els requisits per estar en els dos grups anteriors.

5.3. Procediment de selecció per a l'adjudicació de llocs de treball de personal d'especial responsabilitat i confiança:

El procediment de selecció per a l'adjudicació de llocs de treball de personal d'especial responsabilitat i confiança es resoldrà pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

La lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan de selecció de la idoneïtat de les persones candidates en relació als requisits exigits per el desenvolupament del lloc de treball.

Es consideren lloc d'especial responsabilitat i confiança als efectes d'aquestes bases els llocs de direcció, coordinació, responsable i supervisió.

L'òrgan de selecció podrà recavar la intervenció d'especialistes en matèria de selecció per avaluar a les persones candidates.

Els titulars dels llocs de treball adjudicats pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública podran ser cessats discrecionalment, amb els efectes previstos en el nomenament corresponent.

5.4. Altres procediments de selecció per a l'adjudicació de llocs de treball previstes en els convenis col·lectius o en altres normatives que siguin d'aplicació:

D'acord amb la normativa convencional o general d'aplicació, en determinades situacions es podran assignar i adjudicar llocs de treball sense tenir que seguir els procediments descrits en els apartats anteriors. Aquestes situacions són les següents:

- Canvis de lloc de treball durant l'embaràs o en situació de part recent.
- Canvis de lloc de treball quan segons els informes dels serveis mèdics del servei de vigilància de la salut concorrin les causes per una adaptació o un canvi de lloc de treball.
- Canvis de lloc de treball de persones treballadores víctimes de violència de gènere o de terrorisme.
- Canvis de lloc de treball de les persones treballadores mares o pares amb fills o filles amb discapacitat.
- Altres situacions que la normativa convencional o general d'aplicació determini l'obligació de canviar de lloc de treball a una persona.

6. Requisits generals de participació en els procediments selecció

Per participar en tots els procediments de selecció per l'adjudicació de llocs de treball les persones interessades hauran de complir els següents requisits generals mínims de participació a la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds:

- a) Tenir la nacionalitat o el permís de treball habilitant que les normatives laborals requereixen per exercir una activitat per compte aliena.
- b) Tenir l'edat mínima requerida per poder treballar i no haver arribat a l'edat de jubilació forçosa en els casos que legalment estigui previst.
- c) Tenir la titulació/habilitació legal exigida per accedir al lloc de treball segons el grup professional d'adscripció en els termes previst en el conveni col·lectiu d'aplicació. En cas de titulacions obtingudes a l'estranger, estar en possessió de la documentació que acredita l'homologació corresponent.
- d) Posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques necessàries pel desenvolupament de les funcions del lloc de treball.
- e) No tenir cap impediment legal per treballar en un centre de salut o social.
- f) No haver estat separada/t, 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 a exercir ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. En cas dels nacionals d'altres estats, no trobar-se inhabilitada/t o en situació equivalent, ni haver estat sotmesa/ès a sanció disciplinària o equivalent, que impedeixi, en l'Estat de procedència de la persona aspirant, l'accés a l'ocupació pública.
- g) En cas de resultar persona seleccionada, i si es troba sota alguna causa d'incompatibilitat de les previstes legalment per poder prestar serveis laborals al CSSV,

abans de formalitzar el corresponent contracte de treball haurà de procedir a sol·licitar la prèvia autorització de compatibilitat, d'acord amb el que regula la Llei 21/1987, de 26 de novembre.

- h) Posseir suficients coneixements de català i castellà per poder exercir adequadament les funcions del lloc de treball objecte de la convocatòria. En cas de dubte, durant el procés, es podran realitzar les verificacions que s'estimin oportunes per assegurar-ho.

Com a requisits específics es podrà requerir tenir una experiència professional determinada i coneixements específics d'una matèria, quan les funcions del lloc de treball així ho requereixin.

Els requisits establerts s'han de complir a la data d'expiració del termini assenyalat en les convocatòries per a la presentació de sol·licituds de participació i s'han de mantenir durant tot el procés selectiu i mantenir-se el dia d'inici de la prestació de serveis al CSSV.

7. Barems d'avaluació i criteris de puntuació en el sistema de convocatòria pública i borsa de treball (no aplicable al sistema de lliure designació de l'apartat 5.3 o altres procediments de selecció de l'apartat 5.4)

7.1. L'adjudicació dels llocs de treball en el sistema de convocatòria pública i borsa de treball (no aplicable al sistema de lliure designació de l'apartat 5.3 o altres procediments de selecció de l'apartat 5.4) es realitzarà entre les persones candidates que obtinguin major puntuació d'acord amb el següent barem (en el cas d'empat es farà servir el criteri de major puntuació en l'apartat d'avaluació de les competències):

- a) A l'experiència professional acreditada (temps acreditat de prestació de serveis relacionats amb el lloc de treball) li correspon un 30 % del total del barem (30 punts).
- b) A la formació, docència i recerca (titulacions i activitats formatives i activitats de docència i de recerca acreditades) li correspon un 30 % del total del barem (30 punts).
- c) A l'avaluació de competències (nivell de competències avaluat en l'exercici de les funcions vinculades amb el lloc de treball) li correspon un 40 % del total del barem (40 punts).

7.2. Barem experiència professional acreditada (màxim 30 punts):

L'experiència professional acreditada s'avaluarà d'acord amb els següents factors i punts:

Factor d'avaluació	Punts per mes en l'experiència en el CSSV o qualsevol ens del sector públic	Punts per mes en l'experiència en el sector privat
Per cada mes de prestació de serveis en la mateixa categoria professional.	0,30	0,20

Per cada mes de prestació de serveis en altres categories professionals de la mateixa rama de coneixements professionals.	0,20	0,05
---	------	------

Criteris d'avaluació:

- Per determinar el número de mesos de prestació de serveis, el període acreditat es multiplicarà pel coeficient de jornada del contracte de treball.
- Quan s'acrediti haver treballat en dues o més institucions alhora, no es computarà el temps de treball que superi el 100% de la jornada completa.
- L'experiència professional en d'altres entitats que no sigui el CSSV s'acreditarà mitjançant informe de vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social i certificats d'empresa o contracte de treball on haurà de constar els períodes treballats, la categoria professional i el percentatge o dedicació de jornada laboral. L'experiència professional al CSSV no caldrà ser acreditada.

7.3. Barem formació, docència i recerca acreditada (màxim 30 punts):

La formació, docència i recerca acreditada s'avaluarà d'acord amb els següents factors i punts:

Factor d'avaluació	Vinculada directament amb el lloc de treball		No vinculada directament amb el lloc de treball però de la mateixa rama de coneixements o de coneixements / competències transversals d'empresa	
	Punts per unitat	Puntuació màxima	Punts per unitat	Puntuació màxima
Per cada titulació universitària o docència de llicenciatura, diplomatura, grau, postgrau, màster, doctorat, etc.	7,00	28,00	3,50	15,00
Per cada titulació addicional no universitària reglada o docència (inclou cicles de grau mitjà i superior).	3,50	10,50	1,75	5,25
Per cada activitat formativa o docència de 250 hores o més.	1,50	20,00	0,75	10,00



Per cada activitat formativa o docència de 100 a 199 hores.	1,00		0,50	
Per cada activitat formativa o docència de 60 a 99 hores.	0,75		0,37	
Per cada activitat formativa o docència de 25 a 59 hores.	0,50		0,25	
Per cada activitat formativa o docència de 10 a 24 hores.	0,25		0,12	
Per cada activitat formativa o docència fins a 9 hores.	0,15		0,07	
Per acreditar disposar certificat ACTIC de nivell bàsic.			3,00	
Per acreditar disposar del certificat ACTIC de nivell mig o avançat			5,00	
Per acreditar disposar del nivell B o superior d'altres idiomes que no siguin el català i castellà.			3,00	6,00
Per disposar de formació específica de determinada matèria vinculada amb el lloc de treball (cal especificar en la convocatòria)	5,00	10,00		
Participació com a membre d'equip investigador (autor) en l'elaboració i execució d'un projecte d'investigació	4,00			
Membre d'un comitè científic o organitzador de congressos. Participació en comissions d'experts o d'assessorament intra o extra hospitalari / sociosanitari	2,00	10,00		
Publicació articles científics	2,00			
Autor / coautor capítol llibre	3,00			

M. C. Pasion

Reny
de

Enquesta

Criteris d'avaluació:

- No es valoraran els títols de la mateixa matèria i nivell inferior al que s'avalua.
- No es valoraran les titulacions equivalents a altres.
- Una mateixa formació només pot computar en un sòl apartat.
- La puntuació de l'apartat "Per disposar de formació específica de determinada matèria vinculada amb el lloc de treball (cal especificar en la convocatòria)" s'aplica únicament quan per raó de les funcions del lloc es tracti de una formació específica recomanable per realitzar les funcions principals del lloc. Sempre, per tant, es valorarà aquesta formació en casos justificats i, sempre i quan, en la convocatòria s'especifiqui i concreti la formació a valorar.
- En els casos que la durada de les accions formatives no estigui certificada en hores, s'estableix la següent taula d'equivalències:

Equivalència entre dies i hores	
Dies	Hores
1	5
2 a 4	10
5 a 8	16
9 a 15	30
16 a 22	40
23 a 29	50
+30	Caldrà acreditar núm. d'hores
<p>Altres criteris:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En els casos que no consti la durada del curs, es considera 1 dia. ▪ Cada crèdit equival a 10 hores. 	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

7.4. Barem avaluació de competències (màxim 40 punts):

L'avaluació de competències tindrà per objecte valorar els coneixements de les persones aspirants així com les qualitats, habilitats i actituds personals i professionals per al desenvolupament idoni del lloc de treball. Es podran avaluar les competències corporatives, les competències tècniques i específiques del lloc de treball i les competències personals.

L'avaluació d'aquesta fase es durà a terme mitjançant la realització d'una o diverses proves, i que podran consistir en: proves tècniques, proves psicotècniques o actitudinals, qüestionaris de competències, entrevista personal, avaluació de les competències efectuada pel superior immediat, bateries de test, dinàmiques de grup, etc.

En el cas de realitzar diverses proves, aquestes podran tenir caràcter eliminatori, essent necessari superar alguna d'elles per passar a realitzar la següent.

Es requerirà una puntuació mínima de 20 punts per superar l'avaluació de les competències. Les persones candidates que no superin la puntuació mínima en l'avaluació de competències quedaran eliminats del procés selectiu.

A criteri de l'òrgan de selecció es determinarà la prova o proves d'avaluació que s'utilitzarà i els criteris de puntuació. En aquest sentit, a totes les persones candidates que es presentin per una mateixa fase d'un procés o del mateix grup (en el cas de les borses de treball) se'ls hi aplicarà la mateixa prova.

8. Procediment de selecció pel sistema de convocatòria pública

8.1. La convocatòria pública és el procediment de selecció i adjudicació dels llocs de treball amb caràcter indefinit. Les convocatòries públiques es resoldran per fases, segons les tres fases indicades en l'apartat 5.1. Una vegada resolta cada fase es convocarà la següent, sempre i quan els llocs de treball convocats no s'hagin cobert.

Els llocs de treball que resultin vacants de resultes de les resolucions de les diferents fases i que s'hagin de cobrir es convocaran en noves rondes de la convocatòria. Les persones candidates en fase de mobilitat interna o promoció professional que optin a aquest nou procés, i hagin estat avaluades per llocs de treball de la mateixa categoria professional en el darrer any no es tornaran a avaluar i s'inclouran en el nou procés amb la puntuació assolida en el procés anterior. Únicament s'actualitzarà la puntuació que correspongui en relació a la formació i l'experiència si s'acredita que s'han produït canvis des de la darrera convocatòria.

8.2. Publicitat de les convocatòries i documentació, forma, termini i lloc de presentació de les sol·licituds de participació:

Les bases de les convocatòries, així com totes les resolucions corresponents a la convocatòria es publicaran a la Intranet, a la pàgina web corporativa del CSSV, al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i a altres mitjans de difusió pública.

Les persones interessades que compleixin els requisits de la convocatòria hauran de presentar la següent documentació:

- Sol·licitud de participació en la convocatòria segons model normalitzat.
- Currículum vitae segons model normalitzat.
- Autoavaluació dels mèrits al·legats segons model normalitzat.
- Titulació acadèmica requerida pel lloc de treball.
- Informe de vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social i certificats d'empresa acreditatius de l'experiència professional. L'experiència al CSSV no caldrà ser acreditada.
- Documentació acreditativa dels mèrits al·legats en matèria de formació, docència i recerca.

Totes la documentació es presentarà en format pdf i s'enviarà de forma telemàtica a l'adreça electrònica departamentrrhh@cssv.cat, indicant en l'assumpte del missatge de correu la referència de la convocatòria.

Les sol·licituds de participació s'hauran de presentar dins del termini establert en les convocatòries i adjuntant tota la documentació indicada. El termini habitual serà de 20 dies naturals.

8.3. Admissió de les persones candidates, avaluació i adjudicació de llocs de treball i regim d'impugnacions i al·legacions:

L'òrgan de qualificació comprovarà el compliment dels requisits d'admissió de les persones candidates i farà públic la llista provisional de les persones admeses i excloses i la valoració dels mèrits acreditats en relació a l'experiència professional i respecte a la formació, docència i recerca segons els barems d'avaluació. Totes les persones candidates admeses o excloses disposaran d'un termini de 10 dies hàbils, a partir de l'endemà de la publicació de la llista provisional, per presentar al·legacions.

En un termini no superior a 15 dies hàbils des de la finalització del termini per presentar al·legacions es farà públic el llistat definitiu de les persones candidates i la valoració definitiva dels mèrits de l'experiència professional, formació, docència i recerca acreditada segons els barems d'avaluació. A continuació es farà públic la prova que s'utilitzarà per l'avaluació de les competències professionals assenyalant, si escau, el lloc i data de la realització de la prova.

Realitzada la valoració de les competències professionals i amb els resultats obtinguts es publicarà el llista provisional del resultat final del procés. Les persones aspirants disposaran de 10 dies hàbils, a partir de l'endemà de la publicació esmentada, per presentar al·legacions a la resolució provisional publicada. En un termini no superior a 15 dies des de la finalització del termini per presentar al·legacions es publicarà la resolució definitiva de la convocatòria.

Totes les al·legacions es presentaran en la adreça electrònica departamentrrhh@cssv.cat, indicant en l'assumpte del missatge de correu la referència de la convocatòria i utilitzant el model d'al·legacions normalitzat.

Les publicacions a la Intranet i al web substituiran, a tots els efectes, les notificacions personals a les persones aspirants i es farà mitjançant nom i cognoms i 4 dígits del número del DNI.

L'atorgament dels llocs de treball s'efectuarà d'acord amb la puntuació obtinguda per cadascuna de les persones candidates. La persona candidata proposada per ocupar el lloc de treball aportarà els documents acreditatius del compliment dels requisits exigits i de les condicions de capacitat per participar en la convocatòria i ocupar el lloc. Les persones candidates que en el termini de 20 dies naturals no presentin la documentació acreditativa o a la vista dels documents presentats no es constati el compliment dels requisits exigits i de les condicions de capacitat per ocupar el lloc, quedaran excloses de la convocatòria i anul·lada la proposta d'ocupació del lloc de treball. En aquest cas, passarà la següent persona candidata del procés amb la puntuació més alta a ser proposada com a nova ocupant del lloc de treball.

Les persones candidates de nova incorporació hauran de superar un reconeixement mèdic. Per tant, en aquests casos, la consolidació del lloc de treball, quedarà supeditada a la superació del reconeixement mèdic. Queden exemptes d'aquest requisit les persones candidates que ja l'haguessin realitzat per haver estat contractats pel CSSV per ocupar un lloc de treball igual o similar al que opten en aquesta convocatòria.

La persona candidata que hagin resultat proposada haurà d'ocupar el lloc en el termini que es determini en la convocatòria. En el cas de que, bé de manera tàcita (no ocupi el lloc de treball en el termini establert), bé de manera expressa, renunciï al lloc de treball, la persona proposada perdrà tots els drets derivats del procés de convocatòria. La renúncia habilita a nomenar la següent persona candidata que li correspongui per ordre de puntuació més alta.

L'adjudicació del lloc de treball comportarà que la persona candidata haurà d'adaptar-se al calendari laboral de la vacant assignada.

La resolució de la convocatòria comportarà la finalització del contracte temporal de la persona que ocupava la plaça fins la convocatòria de la mateixa.

Les persones candidates externes admeses i avaluades que no obtinguin cap lloc de treball, passaran a integrar-se en el sistema de borsa de treball de la categoria professional / lloc de treball al que han optat, d'acord amb la puntuació obtinguda en el procés.

Es podrà declarar desert el procés si cap persona candidata reuneix els requisits per ser admès o no supera la puntuació mínima requerida en el barem.

9. Procediment de selecció pel sistema de borsa de treball.

9.1. El sistema de borsa de treball és el procediment de selecció per l'adjudicació dels llocs de treball amb caràcter temporal. A tal fi es constituïran borses de treball per cada categoria professional. Aquestes borses estaran formades pels tres grups de persones diferenciats indicats en l'apartat 5.2.

Només es constituïrà borsa de treball per la cobertura dels llocs de treball, que atenen a la seva naturalesa, sigui habitual que hi hagi necessitat de cobertura de vacants.

Les adjudicacions dels llocs de treball vacants amb caràcter temporal es farà en funció de la previsió de la duració de la cobertura de la vacant o de la necessitat de contractació circumstancial:

- En el cas que l'objecte de la vacant sigui la cobertura de la mateixa per un període superior a 4 mesos s'adjudicarà el lloc de treball en primer lloc al grup de mobilitat interna, a continuació al grup de promoció professional i finalment, si no s'ha cobert, s'oferirà al grup extern.
- En el cas que l'objecte de la vacant sigui la cobertura de la mateixa per un període inferior a 4 mesos o un període imprevisible o desconegut, s'adjudicaran els llocs de treball amb les persones que estiguin incloses en el grup extern de la borsa de treball.

En el cas d'adjudicacions al grup de mobilitat interna o al grup de promoció professional, la ocupació del lloc de treball adjudicat es podrà demorar el temps mínim imprescindible fins que quedi garantida la cobertura del lloc de treball que deixa vacant temporalment, de manera, que en el temps que pugui transcorre fins l'ocupació del nou lloc de treball, es podrà cobrir temporalment el mateix assignant-lo a una persona del grup extern, la qual causaria baixa en el moment de la incorporació de la persona que per mobilitat interna o promoció professional pugui fer efectiva la seva incorporació, per haver-se garantit la cobertura del lloc de treball que temporalment deixa vacant.

9.2. Les persones interessades en poder formar part de les borses de treball hauran de complir els requisits previstos en l'apartat 6. Tots els requisits s'han de complir i acreditar en el moment de signar el contracte i al llarg de la vigència de la borsa.

Les persones interessades en formar part de les borses hauran de presentar la següent documentació:

- Sol·licitud de inclusió en una borsa de treball segons model normalitzat.
- Currículum vitae segons model normalitzat.
- Autoavaluació dels mèrits al·legats segons model normalitzat.
- Titulació acadèmica requerida pel lloc de treball, llevat del cas del grup de mobilitat interna.
- Informe de vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social i certificats d'empresa acreditatius de l'experiència professional. L'experiència al CSSV no caldrà ser acreditada.
- Documentació acreditativa dels mèrits al·legats en matèria de formació, docència i recerca.

Totes la documentació es presentarà en format pdf i s'enviarà de forma telemàtica a l'adreça electrònica departamentrrhh@cssv.cat, indicant en l'assumpte del missatge de correu la referència de la borsa de treball.

En el cas de les borses del grup de mobilitat interna i de promoció professional les sol·licituds s'hauran de presentar dins del termini establert en l'anunci de constitució de la borsa de treball i adjuntant tota la documentació indicada. El termini habitual serà de 30 dies naturals.

Es podran presentar al·legacions al procés de constitució de les borses de treball del grup de mobilitat interna i promoció professional en el termini de 10 dies hàbils a la resolució de constitució. En un termini no superior a 15 dies hàbils des de la finalització del termini per presentar al·legacions es farà públic el resultat definitiu.

Una vegada constituïdes les borses de treball dels grups de mobilitat intern i de promoció professional, les puntuacions i l'ordre de prelatió de les persones incloses en les mateixes s'actualitzaran dues vegades a l'any. A tal fi les persones incloses podran enviar abans del 31 de març i del 30 de setembre de cada any els mèrits en matèria d'experiència, formació, docència i recerca actualitzats. Així mateix les persones d'aquest grup de mobilitat interna i promoció professional que es vulguin incloure en una borsa ja constituïda ho podran fer enviant la seva sol·licitud abans del 31 de març i del 30 de setembre de cada any. Les actualitzacions i les noves incorporacions tindran efecte a partir de l'1 de juny (en el cas de les sol·licituds presentades fins 31 de març) i del 1 de gener de l'any següent (en el cas de les sol·licituds presentades fins el 30 de setembre de l'any anterior).

Les borses de treball del grup de persones externes restaran sempre obertes a qualsevol persona interessada en formar part. A tal fi, hauran d'enviar la seva sol·licitud d'incorporació segons model normalitzat i resta de documentació de forma telemàtica a l'adreça electrònica departamentrrhh@cssv.cat.

9.3. En cadascuna de les borses de treball es relacionarà a les persones, per a cada categoria professional d'acord amb un ordre de prelatió que vindrà determinat per la puntuació obtinguda, segons els mèrits acreditats i valorats segons els barems previstos en l'apartat 7. En el cas, de les persones candidates incloses en el grup extern només es valoraran els mèrits d'experiència i formació segons la informació derivada del currículum vitae.

9.4. L'avaluació de les competències en el cas de les persones del grup extern es farà en el moment de que hi ha una vacant temporal, de manera, que mitjançant entrevista o qualsevol altre prova competencial es validarà si la persona aspirant compleix els requisits per ocupar el lloc de treball.

9.5. A les persones que se'ls adjudiqui la vacant temporal se'ls hi farà un contracte temporal o una novació contractual temporal on s'indicarà la causa de la mateixa i les condicions del nou lloc de treball. A la finalització de la cobertura temporal, en el cas de les persones del grup de mobilitat interna o de promoció professional, la persona tindrà dret a reincorporar-se al lloc de treball del qual sigui titular.

En el supòsit que es produeixin necessitats de cobertura sense solució de continuïtat en un mateix lloc de treball que facin necessària la subscripció de diferents contractes temporals, s'oferiran tots a la mateixa persona que ha cobert el primer contracte.

9.6. Com a mitjà de crida a les persones que formen part de les borses per cobrir les propostes de contractacions que siguin necessàries, s'utilitzarà la comunicació telefònica. Serà obligació de la persona candidata el manteniment actualitzat d'aquestes dades comunicant oportunament qualsevol canvi en les mateixes.

Quan una persona adscrita a la borsa de treball finalitza el seu contracte s'actualitzarà la puntuació d'avaluació de les competències d'acord amb l'informe d'avaluació realitzat pel comandament immediat, incorporant-se a la borsa en la nova posició que li correspongui.

9.7. Són causes de suspensió d'adscripció a la borsa de treball les següents:

- a) Estar en situació d'incapacitat temporal o permís maternal o paternal.
- b) Estar en alguna de les causes de suspensió de contracte de treball.

Serà responsabilitat de la persona interessada comunicar, per algun mitjà que deixi constància escrita, a la unitat de recursos humans, l'inici i la finalització de la causa que va donar lloc a la suspensió de permanència en la borsa i sol·licitar tornar a formar-ne part de forma activa.

Són causes d'exclusió de la borsa de treball les següents:

- a) No superar el període de prova establert.
- b) Estar sancionat per resolució ferma en via administrativa d'un expedient disciplinari incoat per la comissió d'una falta greu o molt greu.
- c) Rebutjar, encara que justificadament, tres ofertes de treball, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa.
- d) Haver estat impossible la localització de la persona en tres propostes de contractació amb el benentès que és exclusiva responsabilitat d'aquesta facilitar un telèfon, i comunicar els canvis que s'hi produeixin.
- e) Que existeixi un informe motivat, per part del responsable de la unitat on s'han prestat serveis, sobre la manca d'adequació de la prestació de serveis durant el transcurs del darrer contracte.
- f) Haver estat en situació de suspensió de la borsa per un termini superior a un any. A aquests efectes no es computen les situacions de baixa mèdica i permisos maternals o paternals, sempre que s'acrediti aquesta circumstància.
- g) La voluntat expressa de la persona de ser exclosa de la borsa.

10. Òrgan de selecció

L'òrgan de selecció estarà format pels membres següents:

- Presidirà l'òrgan la persona que ocupi la direcció de recursos humans.
- Actuaran com a vocals:
 - Una o dues persones que ocupin els llocs de comandament de la categoria professional / lloc de treball que hauran d'ocupar les persones a seleccionar.
 - Una persona representant de la categoria professional dels llocs a seleccionar.
 - Una persona integrant del departament de recursos humans.
 - Una persona nomenada per la representació legal de les persones treballadores (amb veu però sense vot).
- Actuarà com a secretari/a la persona integrant del departament de recursos humans.

Totes les persones membres podran delegar la seva participació en els òrgans de selecció.

Les decisions de l'òrgan de selecció s'adoptaran per majoria de vots i serà de qualitat, en el supòsit d'empat, el vot de la persona que presideix.

No podrà constituir-se ni actuar sense l'assistència de la persona que presideix o de la persona que ocupi el lloc de secretari/a o persona en qui deleguin, ni tampoc sense l'assistència de la meitat més un de les persones membres.

Les persones membres de l'òrgan de selecció en les quals concorrin alguna de les causes d'abstenció (amistat íntima, enemistat manifesta, parentesc, etc.) establertes en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, hauran de manifestar-ho expressament quan en tinguessin coneixement dels fets. Les persones candidates podran, en el seu cas i per aquest motiu, promoure la recusació de les persones membres de l'òrgan de selecció.

L'òrgan de selecció té les funcions següents:

- a) Vetllar pel compliment del procediment establert en aquest acord per resoldre els processos de selecció pel sistema de convocatòria i de borsa de treball.
- b) Revisar els requisits i els mèrits al·legats per les persones aspirants.
- c) Participar en el disseny de les proves que es determinin per avaluar les competències de les persones candidates.
- d) Estar present en la realització efectiva de les proves.
- e) Fer proposta del resultat del processos.
- f) Resoldre les al·legacions i impugnacions que es presentin.

Els membres de l'òrgan de selecció tenen el deure de sigil professional.

L'òrgan de selecció podrà disposar la incorporació de personal tècnic especialista que col·labori en l'execució de les proves que consideri. En el cas que es designi la realització d'alguna prova a personal tècnic especialitzat, el personal tècnic podrà realitzar proves sense la presència de l'òrgan de selecció i podrà emetre els informes que correspongui i disposarà de veu davant de l'òrgan de selecció, però no de vot.

11. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Tots els procediments de selecció tindran en compte el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en referència a l'accés a l'ocupació, d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i resta de normativa concordant.

12. Igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal

D'acord amb el que preveu l'article 42.2 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, es reserva un 7% de places en les convocatòries d'ocupació pública per tal de ser cobertes per persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que superin la convocatòria i

acreditin la seva discapacitat mitjançant acreditació del Departament d'Acció Social i Ciutadania o el competent en la matèria de la Generalitat de Catalunya i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques.

13. Protecció de dades

De conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679 General de Protecció de Dades i la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal s'informarà en tots els processos que el responsable del tractament és el Consorci Sociosanitari de Vilafranca, el qual ha designat un Delegat de Protecció de Dades que pot adreçar-se a la següent correu electrònic: dpd@cssv.cat.

I que les dades de les persones candidates seran tractades amb la finalitat decidir sobre la seva acceptació com a persona candidata i gestionar la seva potencial participació en els processos de selecció (convocatòria pública i/o borsa de treball de l'entitat). Les dades de les persones candidates seran tractades per l'aplicació de les mesures precontractuals a petició seva, d'acord al que disposa l'article 6.1.b del Reglament General de Protecció de Dades.

Al presentar-se a una convocatòria pública, les persones candidates autoritzen que el seu nom, cognoms, DNI i lloc de treball assignat puguin aparèixer en la resolució de la mateixa. En enviar la informació sol·licitada, les persones candidates garanteixen que les dades aportades són veritables, exactes, completes i actualitzades, sent responsable de qualsevol dany o perjudici, directe o indirecte, en un altre cas. Si les dades aportades pertanyessin a un tercer, haurà d'haver informat a aquest tercer i obtingut la seva autorització per facilitar les seves dades a l'entitat per les finalitats assenyalades.

Les dades personals podran ser conservades durant el temps de vigència de les borses de treball i seran tractades amb la màxima confidencialitat i amb el deure de secret requerit. Les dades no seran transferides a un tercer excepte que una disposició legal ho prevegi.

En qualsevol moment, es podrà exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, mitjançant comunicació escrita, adjuntant fotocòpia del DNI o document identificatiu equivalent, adreçant-se a Av. Garraf, 3 (08720) Vilafranca del Penedès.

Disposició transitòria primera. Sistema transitori de cobertura de vacants temporals.

Atès que per poder cobrir les vacants temporals que es produeixen d'acord amb el previst en el present acord és necessari prèviament tenir constituïts els diferents grups de borses de treball que s'estableixen, les vacants temporals que es produeixen mentre no estiguin constituïdes aquestes borses de treball es continuaran cobrint d'acord amb el sistema que es venia aplicant fins la signatura del present acord, de manera que l'aplicació d'aquest acord en aquesta matèria serà efectiu a partir de la constitució de tots els grups de borsa de treball previstos.

Disposició transitòria segona. Especificitats del sistema derivades de l'establert en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

En relació als processos d'estabilització derivats de l'aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i les convocatòries que es realitzin d'acord amb el previst en l'article 2 i disposicions addicionals sisena i vuitena de l'esmentada llei, l'esmentat acord només es podrà aplicar en allò que no sigui incompatible amb dita normativa.

I sense més que tractar i en prova de conformitat amb el contingut d'aquest Acord, es signa per duplicat l'exemplar per les persones citades a l'encapçalament.

Vilafranca del Penedès, 7 de juny de 2022.



Handwritten signatures in blue ink, including:

- Enalberta
- Paula
- Barbara
- Marc
- O.C. Pasion