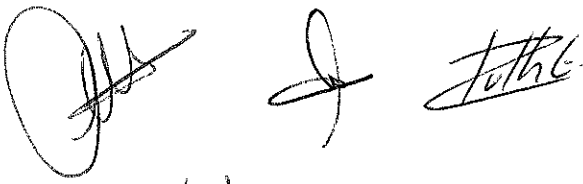
 <b>Hospital Universitari Sant Joan</b> REUS	<b>DOCUMENT BORSA DE TREBALL HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM</b>	Versió 2
		Data      Febrer 2019 Pàg. 1/12

## **DOCUMENT BORSA DE TREBALL HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

Comissió Paritària de Seguiment de la Borsa de Treball	
	
Data i signatura	22/2/2019





## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
3. DATA D'APLICACIÓ
4. PRINCIPIS GENERALS
5. SITUACIONS D'APLICACIÓ DE LA BORSA DE TREBALL I CRITERIS A AVALUAR
  - 5.1. Baixes per IT previsibles
  - 5.2. Baixes de llarga durada
  - 5.3. Cobertura de permisos sol·licitats
  - 5.4. Permisos amb reserva de lloc de treball
  - 5.5. Nous llocs de treball
6. ACCÉS
7. CONFIGURACIÓ DE LA VALORACIÓ DELS CANDIDATS
8. SUSPENSÍO TEMPORAL DE LA BORSA DE TREBALL
9. CAUSES D'EXCLUSIÓ DE LA BORSA
10. PERFIL PROFESSIONAL
11. PROCEDIMENT DE SELECCIÓ
12. BAREMS
  - 12.1. FORMACIÓ I MÈRITS CURRICULARS
  - 12.2. ENTREVISTA PERSONAL/AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES I/O DE L'ACOMPLIMENT O PRÀCTIQUES REGLADES REALITZADES AL CENTRE
  - 12.3. EXPERIÈNCIA LABORAL EN LA CATEGORIA PROFESSIONAL
  - 12.4. PSICOTÈCNIC
  - 12.5. VALORACIÓ I PESOS TOTALS
  - 12.6. ORDRE FINAL DELS CANDIDATS
13. INFORMACIÓ ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ



## 1. INTRODUCCIÓ

Per tal de garantir la correcta cobertura assistencial del nostre centre, degut a les seves característiques de servei durant els 365 dies de l'any, les 24 hores . És necessària la disponibilitat de professionals que s'hagin de vincular a l'organització.

L'empresa, per garantir una resposta ràpida i adequada a les necessitats de cobertura de personal de la mateixa, ha de tenir una Borsa de Treball, el sistema de la qual sigui àgil, transparent i objectiu per a tots els treballadors / res i possibles candidats/ates.

Aquest sistema de la Borsa de Treball s'aplicarà seguint els preceptes de l'article 55 de l'EBEP:

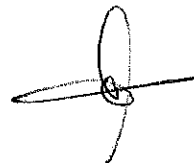
*"Els empleats públics hauran de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i hauran d'actuar conforme als següents principis:*

- Objectivitat
- Neutralitat
- Imparcialitat
- Dedicació al servei públic
- Exemplaritat
- Accessibilitat
- Honradesa
- Promoció de l'entorn cultural i mediambiental
- Respecte a la igualtat entre dones i homes"
- Integritat
- Responsabilitat
- Confidencialitat
- Transparència
- Austeritat
- Eficàcia

## OBJECTIUS

La borsa de treball de l'empresa és única i té com a principals objectius:

- Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball, per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix l'organització.
- Assegurar l'adequació del professional en el seu lloc de treball.
- Transparència en el procés de difusió, selecció, adjudicació i avaluació dels llocs de treball.
- Facilitar als i les responsables de l'empresa la selecció i contractació dels millors professionals.





## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquests processos tenen un àmbit d'aplicació per al personal que vol prestar els seus serveis en l'empresa.

## 3. DATA D'APLICACIÓ

Aquest procediment entrarà en vigor a partir del dia 1 del mes següent a la data de signatura del mateix.

## 4. PRINCIPIS GENERALS

La proposta ha d'assolir els objectius següents:

- Garantir la selecció del candidat /a idoni/a per a cada lloc de treball.
- Garantir els següents principis i requisits generals:
  - Publicitat de les convocatòries, i de les bases que les regeixen i màxima transparència.
  - Imparcialitat, objectivitat, professionalitat i assumpció de responsabilitats dels membres dels òrgans de selecció que hauran de garantir, sempre i en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat en l'accés a la selecció.
  - Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
  - Adequació entre el contingut dels processos selectius a les funcions i a les competències a desenvolupar.
- Incorporar les mesures per garantir l'accés de les persones que tinguin la condició legal de discapacitat/da i/o professionals amb problemes de salut específiques.
- Afavorir la polivalència i la fidelització de les persones candidates.
- Motivar adequadament les decisions relacionades amb aquests processos.
- Desenvolupar un sistema d'informació àgil, transparent i adequat a les de l'organització que doni suport als processos.

## 5. SITUACIONS D'APLICACIÓ DE LA BORSA DE TREBALL

A la Borsa de Treball tindrà lliure accés tant personal temporal de l'Hospital com candidats que no treballin en aquest moment o no hagin treballat mai al centre.

Aquesta borsa s'utilitzarà per donar cobertura a les següents situacions:



- **5.1. Baixes per IT previsibles** que l'empresa té coneixement previ de la mateixa.
- **5.2. Baixes de llarga durada** superior a 3 mesos.
- **5.3. Cobertura de permisos sol·licitats** amb el termini establert a per a fer-ho.
- **5.4. Permisos amb reserva de lloc de treball.**
- **5.5. Nous llocs de treball** que no s'hagin pogut cobrir amb el personal fixe (mobilitat interna).

## 6. ACCÉS

Els candidats/ates interessats/ades hauran de:

1. Registrar-se a <http://app.borsadetreball.grupsagessa.cat> i introduir totes les dades personals i curriculars
2. Imprescindible completar el perfil **adjuntant la documentació** (currículum vitae, titulacions i carta de presentació)
3. Subscriure's a la convocatòria oberta i activa, amb el codi que especifica l'anunci referenciat.

Els candidats disposen d'un termini de presentació de sol·licituds (sempre s'indica a la part inferior de l'anunci), i **passada aquesta data no s'acceptarà cap documentació complementària o sol·licitud.**

Un cop feta la inscripció, els candidats que siguin avisats per participar a l'entrevista personal, i que no hagin acreditat els mèrits, hauran d'aportar la documentació acreditativa de la titulació, mèrits i demés requisits per tal que aquesta sigui verificada, d'acord amb els següents criteris :

- La puntuació no serà obviada pel fet d'estar pendent la validació dels mèrits aportats.
- Cap candidat pot ser nomenat sense que disposi dels mèrits baremats degudament validats.
- En cas que no s'aporti la documentació acreditativa dels requisits d'accés, la candidatura es donarà de baixa de la borsa.

## 7. CONFIGURACIÓ DE LA VALORACIÓ DELS CANDIDATS

Els conceptes que es valoraran als candidats són els següents:



<u>Conceptes a valorar candidat /candidata</u>	<u>Pes</u>
CV i mèrits	30%
Experiència laboral en la categoria professional	35%
Entrevista personal/avaluació de l'acompliment/avaluació de pràctiques realitzades en el centre	20%
Psicotècnic	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### 8. SUSPENSÍO TEMPORAL DE LA BORSA DE TREBALL

Els candidats quedaran exclosos temporalment de la borsa de treball si es troben en les següents situacions:

- No presentar en temps i forma la documentació necessària que acrediti els requisits establerts i/o mèrits al·legats.
- Estar en situació de baixa mèdica.
- Estar en situació d'excedència voluntària per cura d'un fill o en la que pertoqui derivada de violència de gènere, sempre i quan aquesta causa haig estat acreditada per la persona treballadora amb caràcter previ a que es produeixi l'oferta de treball.

### 9. CAUSES D'EXCLUSIÓ DE LA BORSA

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

- Haver estat sancionat per la resolució d'un expedient disciplinari.
- Haver rebutjat 3 ofertes de treball de forma injustificada, sempre que hi hagi constància de la seva comunicació i sigui quin sigui el mitjà pel qual s'ha notificat l'oferta de treball (telefònic, telemàtic, mail, per escrit, etc.)
- La no presentació reiterada en temps i forma (data termini de la convocatòria) de la documentació necessària que acrediti els requisits i mèrits establerts.
- La impossibilitat reiterada de localitzar la persona candidata.
- No acreditar la titulació necessària o falsejar dades de la sol·licitud o del currículum professional.
- No superar la entrevista personal.
- Renúncia a un nomenament que s'està desenvolupant, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa o per acceptació d'un altre nomenament al centre.



- La no incorporació efectiva injustificada al lloc de treball el primer dia del nomenament.

## 10. PERFIL PROFESSIONAL

Si bé la polivalència en un entorn canviant com en el que es troba el sector dels serveis assistencials és un objectiu desitjable, les característiques de determinats llocs de treball, fan del tot necessària la definició de determinats perfils.

El perfil i el posterior procediment de selecció són les eines adequades per garantir que la persona seleccionada compleix amb els requisits del lloc a cobrir, fonamentalment pel que fa a expertesa i formació relacionada amb el lloc a cobrir.

## 11. PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

Un cop autoritzada la contractació, les persones responsables del procés de selecció identificaran:

- El lloc de treball a cobrir.
- Si el lloc de treball requereix d'un determinat perfil.
- Si és necessari fer un procediment ad hoc de selecció.
- Si el lloc pot ser ocupat per una persona discapacitada, que acrediti la compatibilitat de la discapacitat amb l'exercici de les tasques a desenvolupar.
- La durada previsible de la contractació o lloc a cobrir.

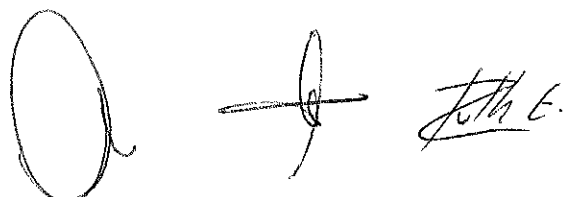
En funció d'aquesta informació es procedirà a fer la selecció, segons els criteris definits en la convocatòria publicada a la Borsa de Treball:

- La categoria professional.
- Les competències tècniques i habilitats necessàries.
- Els requisits mínims exigits.
- Altres elements a valorar.
- El tipus de proves que es realitzaran (incloses entrevistes).

## 12.- BAREMS

Per garantir el **principi d'igualtat, publicitat i transparència** s'estableixen uns criteris de funcionament, que permetran el lliure accés als processos de selecció de personal intern i extern al centre.

Primerament, es procedirà a la comprovació dels mèrits aportats pels candidats que siguin convocats a l'entrevista personal, per tal de revisar que les puntuacions obtingudes són correctes.





### 12.1. Formació i mèrits curriculars.

Es valorarà la formació del professional donant un valor afegit a la que sigui específica del lloc de treball al que opta. Dins de l'apartat de mèrits es valorarà la docència i recerca realitzada (en les categories que aquesta sigui precisa)

BAREM DE MÈRITS PER ALS GRUPS 1, 2	Puntuació màxima	Límit (per les valoracions)	Puntuació per concepte	Pos
<b>FORMACIÓ I MÈRITS CURRICULARS</b>				
<b>Formació acadèmica</b>	<b>20 punts</b>			
Titulació universitària	4 punts	Es valoraran els organitzats per facultats, escoles universitàries i altres entitats amb conveni amb la Universitat		
Doctorat			12 punts	
Especialitat			8 punts	
<b>Activitats de formació</b>	<b>27 punts</b>			
Màsters		Es valoraran els organitzats per facultats, escoles universitàries i altres entitats amb conveni amb la Universitat	6 punts	
Postgraus			3 punts	
<b>Cursos relacionats amb la categoria professional</b>	<b>12 punts</b>			
Cursos Formació presencial		Màx. 200h per curs	0,02 punts/hora	
Cursos formació distància amb aprofitament		Màx. 200h per curs	0,01 punts/hora	
<b>Activitats docents regulades relacionades amb la categoria professional</b>	<b>6 punts</b>			
Docència formació continuada			0,1 punts/hora	
Docència pràctiques alumnes		450h	0,5 punts/any o part proporcional	
<b>Activitats científiques i de recerca relacionats amb la categoria professional</b>	<b>10 punts</b>			
Membre comitè científic			0,5 punts/activitat	
Treball de recerca i d'investigació			1 punt/treball	
Beca			0,5 punts/beca	
Premi			0,5 punts/premi	
Publicació			1 punt/publicació	
Membre societat científica			1 punt/societat	
<b>Conèximent d'idiomes</b>	<b>1 punts</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>80 punts</b>			<b>30%</b>



BAREM DE MÈRITS PER ALS GRUPS PROFESSIONALS 3,4 I 5.	Puntuació màxima	Limits en les valoracions	Puntuació per concepte	Pes
<b>FORMACIÓ I MERITS CURRICULARS</b>				
Formació acadèmica	4 punts			
Titulació requerida per a cada lloc de treball				
Cursos relacionats amb la categoria professional	10 punts			
Cursos Formació presencial		Màx. 200h per curs	0,02 punts/hora	
Cursos formació distància amb aprofitament		Màx. 200h per curs	0,01 punts/hora	
Activitats docents relacionades amb la categoria professional	5 punts			
Docència formació continuada			0,1 punts/hora	
Docència pràctiques alumnes		450h	0,5 punts/any o part proporcional	
Activitats científiques i de recerca relacionats amb la categoria professional	10 punts			
Membre comitè científic			0,5 punts/activitat	
Treball de recerca i d'investigació			1 punt/treball	
Beca			0,5 punts/beca	
Premi			0,5 punts/premi	
Publicació			1 punt/publicació	
Membre societat científica			1 punt/societat	
Coneixement d'idiomes	1 punts			
<b>TOTAL</b>	<b>30 punts</b>			<b>30%</b>

## 12.2. Entrevista personal/ Avaluació de competències i/o de l'acompliment en contractacions anteriors o pràctiques reglades realitzades en el centre.

### 12.2.1. Entrevista personal: 5 punts.

Es realitzarà als candidats que no hagin treballat al centre, o si ja han treballat al centre però en un servei diferent, es podrà sol·licitar que facin l'entrevista si el responsable del servei o requereix.

Participarà el responsable del servei i un representant de Recursos Humans, a més a més d'aquells tècnics experts que es cregui convenient per les parts en el procés de selecció. Aquesta valoració tindrà el mateix pes per a totes les categories professionals.

Es realitzarà una entrevista per competències amb la finalitat d'aprofundir en els coneixements i habilitats tècniques del candidat (per part del responsable del servei), i es valorarà l'aspecte

psicològic i altres competències laborals: treball en equip, gestió del temps, organització, motivació, etc. (per part del tècnic de recursos humans).

A l'entrevista personal es realitzarà una bateria de preguntes i es plantejaran supòsits al candidat per tal de conèixer com es desenvolupa en diferents situacions. Les preguntes realitzades seran consensuades entre els entrevistadors.

Els resultats de l'entrevista personal tindran la validesa d'un any si un mateix candidat es presenta a diferents convocatòries d'un mateix servei i amb un mateix responsable, si l'entrevista és amb un altre responsable es podrà tornar a entrevistar.

### 12.2.2. Avaluació de competències i/o de l'acompliment en contractacions anteriors o pràctiques reglades realitzades en el centre: 10 punts

L'avaluació de competències/avaluació de l'acompliment tindrà la validesa d'un any, per tant, es podran aprofitar els resultats si un mateix candidat es presenta a diferents convocatòries durant un any.

Si el candidat presentat ja treballa a l'empresa o fa menys de 6 mesos que ha treballat es farà avaluació de competències/avaluació de l'acompliment, i si és necessari es podrà complementar el document amb una entrevista personal (opcional), a la resta de candidats es farà entrevista personal.

Si la convocatòria requereix que el candidat hagi de fer una prova tècnica, els 15 punts totals es repartiran en 5 punts per a l'entrevista i 10 punts per a la prova tècnica. Els resultats de la prova tècnica tindran la validesa d'un any si es tracta de la mateixa prova, si es canvia el candidat podrà tornar a presentar-se a la prova.

Aquesta valoració tindrà el mateix pes per a totes les categories professionals.

	Puntuació màxima	Límits en les valoracions	Puntuació per concepte	Pes
ENTREVISTA PERSONAL	5 punts			
AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES I/O DE L'ACOMPLIMENT O DE PRÀCTIQUES REALITZADES EN EL CENTRE	10 punts			
Resultats de l'avaluació				
<b>TOTAL</b>	<b>15 punts</b>			<b>15%</b>

### 12.3.- Experiència laboral en la categoria professional

Es valorarà l'experiència per mesos amb un límit de puntuació. La puntuació establerta en aquest apartat serà de **30 punts**.

	Puntuació màxima	Límits en les valoracions	Puntuació per concepte	Pes





EXPERIÈNCIA LABORAL EN LA CATEGORIA PROFESSIONAL				
Centres no sanitaris	5 punts		0,1 punts per mes treballat	
En altres centres sanitaris	10 punts		0.2 punts per mes treballat	
En centres sanitaris hospitalaris	15 punts		0.4 punts per mes treballat	
<b>TOTAL</b>	<b>30 punts</b>			<b>35%</b>

#### 12.4.- Psicotècnic

Tots els candidats realitzaran una prova psicotècnica per avaluar la seva personalitat. Els resultats tenen una validesa de dos anys i per tant, si un candidat es presenta a altres convocatòries no haurà de tornar a realitzar-lo dintre d'aquest període.

	Puntuació màxima	Límits en les valoracions	Puntuació per concepte	Pes
<b>RESULTAT DEL TEST PSICOTÈCNIC</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>15 punts</b>			<b>15%</b>

#### 12.5.- Valoració i pesos totals

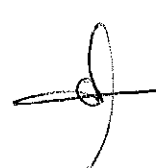
Per tant la valoració i els pesos específics per a cadascun dels barems és:

BAREMS DE PUNTUACIÓ	Puntuació màxima		Pes
	GRUPS 1,2	GRUPS 3,4,5	
FORMACIÓ I MÉRITS CURRICULARS			
<b>TOTAL</b>	<b>80 punts</b>	<b>30 punts</b>	<b>30%</b>
EXPERIÈNCIA LABORAL EN LA CATEGORIA PROFESSIONAL			
<b>TOTAL</b>	<b>30 punts</b>	<b>30 punts</b>	<b>35%</b>
ENTREVISTA PERSONAL/AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT O DE PRACTIQUES REGLADES REALITZADES EN EL CENTRE			
<b>TOTAL</b>	<b>30 punts</b>	<b>30 punts</b>	<b>20%</b>
PSICOTÈCNIC			
<b>TOTAL</b>	<b>15 punts</b>	<b>15 punts</b>	<b>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>155 punts</b>	<b>105 punts</b>	<b>100%</b>

#### 12.6.- Ordre final dels candidats

Després de la baremació dels mèrits aportats per cada candidat, i segons els criteris abans especificats, el resultat final obtingut serà un llistat de candidats ordenat de major a menor puntuació. La puntuació mínima que podran obtenir és 0 i la puntuació màxima és 100.

#### 13. INFORMACIÓ ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ


La Comissió de la borsa de treball ha decidit proposar la creació d'una comissió paritària de seguiment.

La Comissió de Seguiment tindrà caràcter paritari i estarà composta per dos persones designades per la part social i el mateix nombre de representants de l'empresa.

La Comissió de Seguiment té les competències següents:

- Vigilar el compliment del Pacte.
- Realitzar el seguiment de l'aplicació i del compliment del seu contingut, per la qual cosa, haurà de disposar de la informació necessària.
- Tenir coneixement dels conflictes que es puguin produir.
- Tenir coneixement del qüestionari d'avaluació del personal i fer el seguiment de la seva aplicació.

Funcionament:

La Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter ordinari trimestralment, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin alguna de les parts.

A la finalització dels processos de selecció, l'empresa informarà als representants dels treballadors dels resultats de la convocatòria i d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Aquest document serà revisat per ambdues parts anualment.

