



Hospital Universitari
Sant Joan
REUS

DOCUMENT MOBILITAT INTERNA
HOSPITAL UNIVERSITARI SANT
JOAN DE REUS, SAM

Versió 2

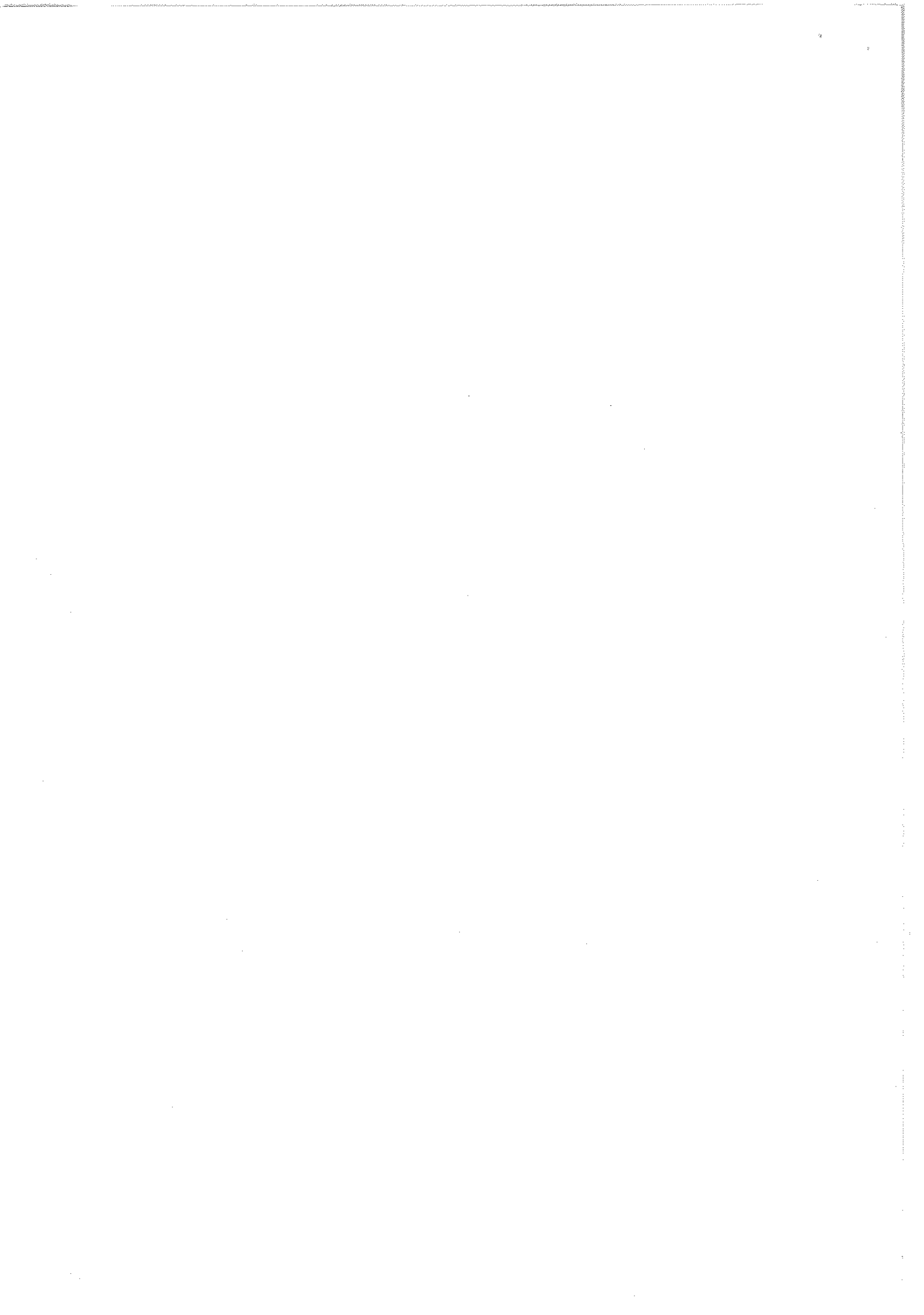
Data Febrer
2019
Pág. 1/12

DOCUMENT MOBILITAT INTERNA HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM

Comissió Paritària de Seguiment de la Borsa de Treball

Data i signatura

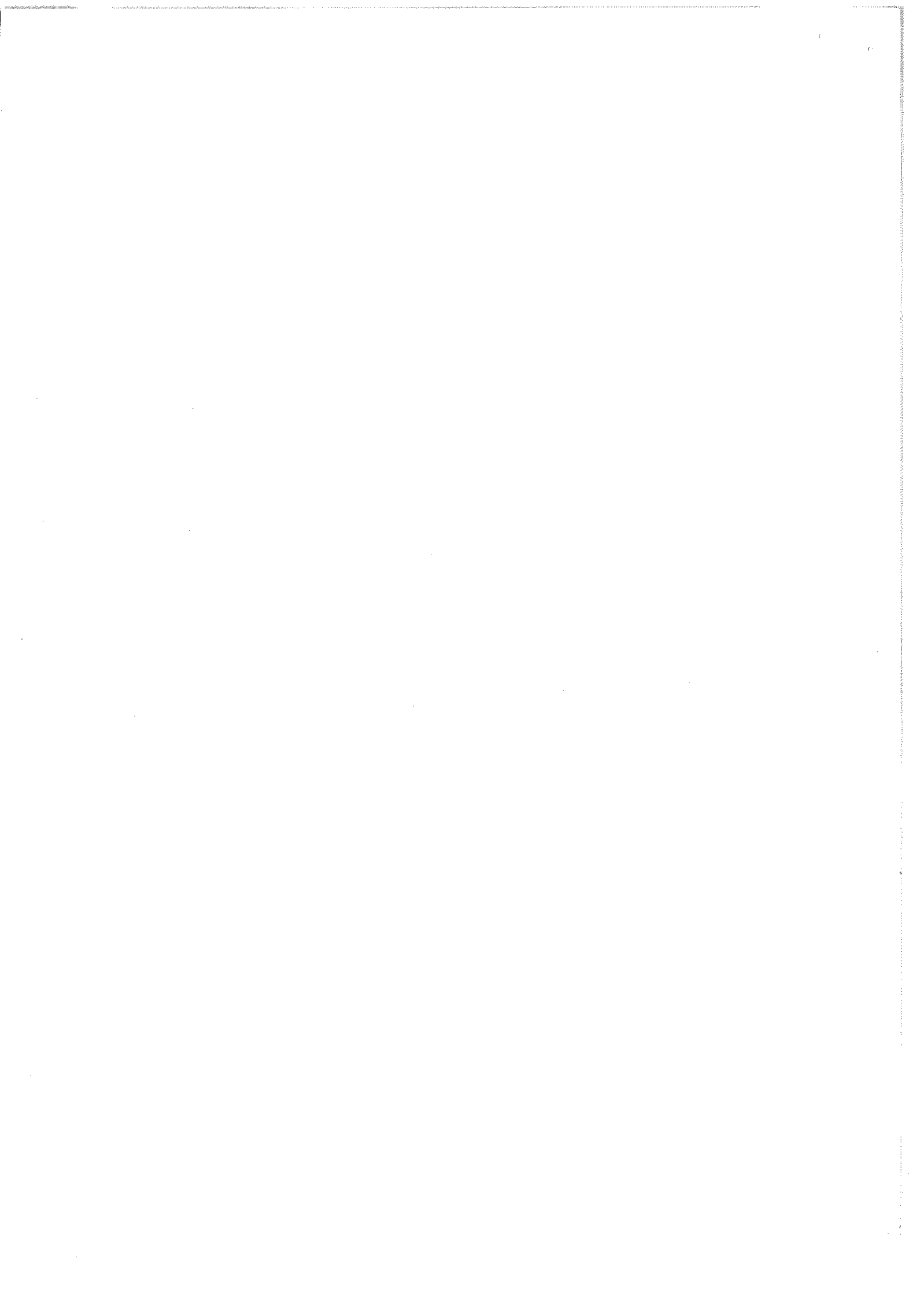
22/2/2019





ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
3. DATA D'APLICACIÓ
4. PRINCIPIS GENERALS
5. SITUACIONS D'APLICACIÓ DE LA MOBILITAT INTERNA I CRITERIS A AVALUAR
 - 5.1. COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL VACANTS
 - 5.2. COBERTURA DE NOUS LLOCS DE TREBALL
6. ACCÉS
7. CONFIGURACIÓ DE LA VALORACIÓ DELS CANDIDATS
8. BAREMS
 - 8.1. FORMACIÓ I MÈRITS CURRICULARS
 - 8.2. AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES I/O DE L'ACOMPLIMENT
 - 8.3. ANTIGUITAT A LA CATEGORIA PROFESSIONAL
 - 8.4. EXPERIÈNCIA AL LLOC DE TREBALL
 - 8.5. ALTRES ESPECIFICACIONS RELACIONADES AMB EL LLOC DE TREBALL
 - 8.5.1. EXISTÈNCIA/ANTIGUITAT DE SOL·LICITUD DE CANVI DE LLOC DE TREBALL
 - 8.6. VALORACIÓ I PESOS TOTALS
9. INFORMACIÓ ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ



1. INTRODUCCIÓ

Entenem la mobilitat interna com la possibilitat que ofereix l'empresa als seus treballadors per canviar de lloc de treball dintre de la mateixa empresa.

Aquesta mobilitat permet als treballadors conèixer altres serveis de l'empresa, augmentar la seva motivació laboral, fomentar la polivalència del seu personal, assumir noves competències i responsabilitats, etc. És una oportunitat que beneficia a ambdues parts.

Els processos de selecció es realitzaran de forma interna entre el personal del centre i s'aplicarà en les següents circumstàncies:

1. Convocatòria de places vacants.
2. Convocatòria de nous llocs de treball.

Aquests procediments permetran la màxima agilitat en la selecció i estaran basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i transparència.

OBJECTIUS

La convocatòria de mobilitat interna té com a principals objectius:

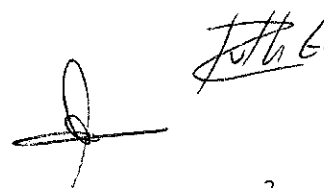
- Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball, per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix l'organització.
- Assegurar l'adequació del professional en el seu lloc de treball.
- Transparència en el procés de difusió, selecció, adjudicació i avaluació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

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquests processos tenen un àmbit d'aplicació per al personal que ja presta serveis en l'empresa, tant a personal indefinit com temporal, amb una vinculació a l'empresa que s'establirà segons el que indiqui la convocatòria.

3. DATA D'APLICACIÓ

Aquests procediments entraran en vigència a partir del dia 1 de gener de 2017.



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 MOBILITAT INTERNA I CRITERIS A AVALUAR

A aquestes convocatòries tindran accés el personal de l'Hospital amb la finalitat de donar cobertura a les següents situacions:

- **5.1. Cobertura de llocs de treball vacants.**
- **5.2. Cobertura de nous llocs de treball.**

Criteris a avaluar:

- Formació i mèrits curriculars. Ambdós continuats en el temps.
- Avaluació de competències i/o de l'acompliment .
- Experiència en el lloc de treball al qual s'opta.
- Altres especificacions relacionades amb el lloc.





- Sol·licitud del treballador/a de canvi de lloc de treball i/o torn.
 - Perfil de competències professionals adequat al lloc de treball al qual s'opta.
 - Davant la coincidència de peticions per un mateix lloc o torn, en igualtat de condicions, tindran preferència les persones amb la data de petició de canvi de lloc de treball i/o torn més antiga.
 - Davant l'existència de peticions de treballadors/es que reuneixin el perfil del lloc a ocupar i a les que la Unitat de Vigilància de la Salut de l'HUSJR els ha reconegut una situació d'apte condicionat, aquestes tindran preferència a ocupar aquests llocs de treball.
- Antiguitat a la categoria professional durant la relació laboral amb l'hospital.

Es constituirà un comitè de selecció integrat per membres de la Direcció i/o comandaments de l'Àrea del lloc a cobrir, tècnics de l'àrea de Recursos Humans i aquells professionals que consideri necessària la Direcció.

En cas de que l'Hospital no disposi de candidats interns per a la convocatòria, o bé que els disponibles no s'ajustin al perfil requerit, es procedirà a reclutar als candidats per mitjà de la borsa de treball.

En aquest cas, es constituirà un comitè de selecció integrat per membres de la Direcció i/o comandaments de l'Àrea del lloc a cobrir i tècnics de l'àrea de Recursos Humans.

6. ACCÉS

El personal intern de l'empresa disposa d'un apartat de Borsa de Treball al Grupinet, on podran consultar les convocatòries que estiguin publicades.

Els candidats/ates interessats/ades hauran de:

1. Registrar-se a <http://app.borsadet treball.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 en un període màxim de 48 hores laborables després de la data límit de finalització de l'anunci, la candidatura es donarà de baixa. Excepte en cas de vacances , IT i altres causes justificades.

7. CONFIGURACIÓ DE LA VALORACIÓ DELS CANDIDATS

Els conceptes que es valoraran als candidats són els següents:

| Conceptes a valorar candidat/candidata | Pes |
|--|-------------|
| CV i mèrits | 20% |
| Experiència en el lloc de treball | 35% |
| Antiguitat a la categoria professional | 10% |
| Avaluació de competències i/o de l'acompliment | 20% |
| Altres especificacions relacionades amb el lloc de treball | 15% |
| TOTAL | 100% |

Els informes d'avaluació de competències i/o de l'acompliment periòdicament es faran obligatòriament a aquells candidats que ja hagin acreditat serveis prestats. L'informe i la puntuació s'actualitzaran en funció dels serveis que presti el candidat, havent-se de realitzar una mitjana ponderada entre els diferents informes. Aquesta mitjana correspondrà als darrers







tres anys treballats. Amb un pes màxim del **20%**. La direcció es compromet a tenir actualitzades les avaluacions cada dos anys.

8. BAREMS

Per garantir el **principi d'igualtat, publicitat i transparència** s'estableixen uns criteris de funcionament.

Primerament, el procés de valoració partirà de la comprovació, tant de l'adjunció de la fotocòpia compulsada de la titulació i demés mèrits aportats, com de la seva validesa i vigència.

8.1. Formació i mèrits curriculars.

Es valorarà la formació del professional donant un valor afegit a la formació 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 MÉRITS PER ALS GRUPS 1, 2 | Puntuació màxima | límit en les valoracions | Puntuació per concepte | Pes |
|--|---------------------|---|-----------------------------------|------------|
| FORMACIÓ I MÉRITS CURRICULARS | | | | |
| Formació acadèmica | 20 punts | Es valoraran els organitzats per facultats, escoles universitàries i altres entitats amb conveni amb la Universitat | | |
| Titulació universitària | 4 punts | | | |
| Doctorat | | | 12 punts | |
| Especialtat | | | 8 punts | |
| Activitats de formació | 27 punts | Es valoraran els organitzats per facultats, escoles universitàries i altres entitats amb conveni amb la Universitat | | |
| Màsters | | | 6 punts | |
| Postgraus | | | 3 punts | |
| Cursos relacionats amb la categoria professional | 12 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 reglades relacionades amb la categoria professional | 6 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 | | | |
| TOTAL | 80 punts | | | 30% |

| BAREM DE MÉRITS PER ALS GRUPS PROFESSIONALS 3,4 I 5. | Puntuació màxima | Límits en les valoracions | Puntuació per concepte | Pes |
|--|---------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------|
| FORMACIÓ I MÉRITS CURRICULARS | | | | |
| 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 punt | | | |
| TOTAL | 30 punts | | | 30% |


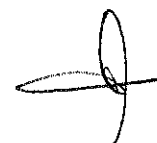
8.2. Avaluació de competències i/o de l'acompliment

Tant, el resultat de l'avaluació de competències i/o l'avaluació de l'acompliment tindran una valoració màxima de 30 punts que correspon al 20% de l'avaluació total del candidat.

El/la treballador/a haurà de conèixer, a través del/de la responsable que signi l'avaluació, tant aquells aspectes que requereixin una millora com aquells aspectes que li són favorables, tot garantint-se el feed-back entre responsable i treballador/a.

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

| | Puntuació màxima | Límits en les valoracions | Puntuació per concepte | Pes |
|---|---------------------|------------------------------|---------------------------|------------|
| AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES I/O DE L'ACOMPLIMENT | | | | |
| Resultats de l'avaluació | | | | |
| TOTAL | 30 punts | | | 20% |


8.3. Antiguitat a la categoria professional

Es valorarà l'antiguitat per mesos amb un límit de puntuació. La puntuació establerta en aquest apartat serà de **10 punts**. En els casos en els que la persona hagi realitzat un canvi de categoria professional, es valorarà l'antiguitat a la categoria a la que opta amb un valor normal i l'antiguitat en la categoria anterior amb la meitat del valor.

| | Puntuació màxima | Límits en les valoracions | Puntuació per concepte | Pes |
|---|------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|
| ANTIGUITAT A LA CATEGORIA PROFESSIONAL | | | | |
| Antiguitat a la categoria professional | | | 0,1 punts per mes treballat | |
| TOTAL | 10 punts | | | 10% |

8.4. Experiència al lloc de treball

Es valorarà en mesos treballats al lloc de treball al que opta, fins un màxim 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 | |
| TOTAL | 30 punts | | | 35% |

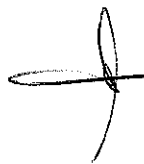
8.5.- Altres especificacions relacionades amb el lloc de treball

Es valoraran altres especificacions relacionades amb el lloc de treball fins un màxim de 15 punts per a totes les categories professionals.

8.5.1.-Existència/antiguitat de sol·licitud de canvi de lloc de treball

Es valoraran aquestes sol·licituds en la primera convocatòria, amb una puntuació de 0,1 punts per cadascun dels mesos que fa que el professional ha demanat el canvi.

En igualtat de condicions tindrà preferència el candidat que acrediti documentalment que faci més temps que hagi demanat el canvi de lloc de treball.


| | Puntuació màxima | Límits en les valoracions | Puntuació per concepte | Pes |
|--|------------------|---------------------------|------------------------|------------|
| ALTRES ESPECIFICACIONS RELACIONADES AMB EL LLOC | | | | |
| Existència/antiguitat de sol·licitud de canvi de lloc | | | 0,1 punt per mes | |
| TOTAL | 15 punts | | | 15% |

8.6 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 | | | |
| TOTAL | 80 punts | 30 punts | 20% |
| EXPERIÈNCIA LLOC DE TREBALL | | | |
| TOTAL | 30 punts | 30 punts | 35% |
| ANTIGUITAT A LA CATEGORIA PROFESSIONAL | | | |
| TOTAL | 10 punts | 10 punts | 10% |
| AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES I/O DE L'ACOMPLIMENT | | | |
| TOTAL | 30 punts | 30 punts | 20% |
| ALTRES ESPECIFICACIONS RELACIONADES AMB EL LLOC | | | |
| TOTAL | 15 punts | 15 punts | 15% |
| TOTAL | 165 punts | 115 punts | 100% |

En el supòsit que el lloc de treball a cobrir no presenti especificacions relacionades amb el mateix, el pes del 15% d'aquesta variable, es distribuirà entre la formació i mèrits, l'avaluació de competències i/o de l'acompliment i l'experiència en el lloc de treball.

9. 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 se sol·licitin alguna de les parts.

A la finalització dels processos de selecció interns o externs, 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.

