

**LA SELECCIÓ DEL PERSONAL  
LABORAL A LES  
EMPRESSES PÚBLIQUES CATALANES  
QUE SÓN ENTITATS DE DRET PÚBLIC**

**QUARTA PART**

**PROPOSTA DE REGLAMENT  
DE SELECCIÓ, CANVIS DE LLOC DE  
TREBALL I PROMOCIÓ INTERNA**

EXPOSICIÓ DE MOTIUS.....	4
TÍTOL PRELIMINAR .....	6
Article 1. Objecte d'aquest reglament .....	6
Article 2. Àmbit d'aplicació .....	6
Article 3. Principis generals .....	7
Article 4. Sistema general de provisió dels llocs de treball .....	7
TÍTOL PRIMER. CANVI DE LLOCS DE TREBALL.....	8
Article 5. Definició .....	8
Article 6. Personal que pot participar .....	8
Article 7. Procediment general .....	9
Article 8. Contingut de les bases de la convocatòria .....	9
Article 9. Presentació de sol·licituds.....	10
Article 10 Valoració de mèrits .....	10
A)- Capacitats professionals .....	10
B)- Titulacions acadèmiques .....	10
C)- La formació i el perfeccionament.....	10
E) Entrevista personal.....	11
Resolució en cas d'empat .....	11
Article 11. Resolució del concurs .....	11
Article 12. Incorporació al nou lloc de treball .....	12
Article 13. Requisit temporal per optar a un nou lloc de treball.....	12
TÍTOL SEGON. PROMOCIÓ INTERNA.....	12
CAPÍTOL I. DEFINICIÓ.....	12
Article 14. Definició. ....	12
Article 15. Personal que pot participar .....	12
CAPÍTOL II. CONCURS DE PROMOCIÓ INTERNA .....	13
Article 16. Fases de la convocatòria interna per promoció del lloc de treball .....	13
Primera fase – Comprovació dels requisits imprescindibles que es demanen a la convocatòria.....	13
Segona fase – Coneixements de la llengua catalana: .....	13
Tercera fase – Valoració d'aptituds, personalitat, formació i experiència. ....	14
Quarta fase – Entrevista personal: .....	14
Cinquena fase – Resultat final: .....	15
TÍTOL TERCER. SELECCIÓ DE PERSONAL .....	15
CAPÍTOL I. NORMES GENERALS .....	15
Article 17.- Oferta de places a proveir.....	15
Article 18. Règim aplicable .....	15
Article 19. Sistema selectiu .....	16
19.1. El concurs de mèrits .....	16
19.2. El concurs-oposició. ....	17
Article 20. Característiques de les proves selectives.....	17
Article 21. Definició dels perfils professionals .....	17
CAPÍTOL II. OFERTA PÚBLICA DE TREBALL.....	18
Article 22. Objecte .....	18
Article 23. Aprovació.....	18
CAPÍTOL III. ÒRGAN TÈCNIC DE SELECCIÓ .....	18
Art. 24. L'Òrgan Tècnic de Selecció. ....	18
CAPÍTOL IV. PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT DE SELECCIÓ .....	20

Article 25. Principis que han d'inspirar els processos selectius: .....	20
<b>CAPÍTOL V. FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ</b> .....	21
FASE PRELIMINAR.....	21
Art. 26. Bases de les convocatòries .....	21
Les bases corresponents per a cada convocatòria hauran de contenir en tot cas el següent: .....	21
Article 27. Sol·licituds .....	22
Article 28. Persones discapacitats .....	23
Article 29. Llistes d'admesos i exclosos .....	25
Article 30. Anunci de l'inici de les proves .....	25
<b>PRIMERA FASE</b> .....	25
<b>VALORACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ PRESENTADA</b> .....	25
Article 31. Comprovació de la documentació .....	25
<b>SEGONA FASE</b> .....	26
<b>CONeixEMENT DE LA LLENGUA CATALANA</b> .....	26
Article 32 Prova de català: .....	26
<b>TERCERA FASE</b> .....	27
<b>VALORACIÓ DE CONeixEMENTS, MÈRITS I CAPACITATS</b> .....	27
Article 33. Valoració de coneixements, mèrits i capacitats. ....	27
Article 34. Valoració de mèrits .....	27
<b>QUARTA FASE</b> .....	30
<b>ENTREVISTA PERSONAL</b> .....	30
Article 35. Entrevista personal.....	30
<b>CINQUENA FASE</b> .....	30
<b>RESULTAT FINAL I ADJUDICACIÓ DE LLOCS DE TREBALL</b> .....	30
Article 36. Resultat final .....	30
Article 37. Relació d'aprovatats .....	31
Article 38. Revisió i impugnació .....	31
Article 39. Assignació inicial de llocs de treball .....	31
Article 40. El període de prova i la formació inicial .....	32
<b>TÍTOL IV</b> .....	33
<b>SELECCIÓ DEL PERSONAL TEMPORAL</b> .....	33
Article 41. Selecció del personal temporal .....	33

## EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Parlament de Catalunya el 29 de març de 1985 aprovava la Llei 4/1985 que regula l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana. Posteriors modificacions d'aquesta llei han anat configurant el que actualment és el Decret Legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós d'aquesta llei.

Malgrat que en aquesta llei s'hi inclouen altres organismes que no són empreses públiques, és a dir les societats participades per la Generalitat de forma total o parcial, aquestes queden enquadrades en el capítol III on es regulen les entitats de dret públic que han d'ajustar la seva activitat al dret privat

L'article 34 de l'esmentat Text Refós estableix que els sistemes de selecció de personal s'han de regular per reglament. Es refereix específicament a les empreses públiques que són entitats de dret públic. No afecta per tant a les empreses públiques que són societats participades totalment o majoritàriament per la Generalitat o per les seves societats vinculades.

Si aquest reglament no està promulgat i si els diferents estatuts de les empreses públiques que són entitats de dret públic, ni regulen ni donen pautes per a la selecció del personal laboral que hi treballa, la pregunta és quina font de dret la regula i quin ha de ser el seu sistema de selecció.

En primer lloc podem trobar com a font de dret la Constitució Espanyola, que estableix els principis d'igualtat, interdicció de la arbitrarietat, mèrit i capacitat i també la força vinculant dels convenis.

L'art. 14 de la Constitució Espanyola estableix que "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A l'art. 9.3. s'estableix que "La Constitució garanteix el principi de legalitat, la jerarquia normativa, la publicitat de les normes, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, la seguretat jurídica, la responsabilitat i la interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics.

A l'art. 23.2 es disposa que "Els ciutadans tenen també el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics, amb els requisits que les lleis assenyalin.

L'art. 103.2 proclama els principis de mèrit i capacitat en l'accés a la funció pública.

Per tant, podem afirmar que són tant aquests principis con la força vinculants del convenis col·lectius els que han d'actuar com a marc procedimental per a la selecció del

personal laboral. Ara bé, aquests principis marquen les directrius, però no el procediment. Es a dir, no diuen quin ha de ser el procediment de selecció.<sup>1</sup>

Al llarg d'aquest llarg període de 22 anys des de l'aprovació de l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana, han estat els tribunals de justícia els que paulatinament han anat recollint l'aplicació pràctica d'aquests principis per sentenciar en cada cas concret si l'actuació de l'administració s'ha ajustat a aquests principis.

Com a principals trets característics d'aquest reglament es destaquen els següents:

- El concurs s'erigeix com a únic sistema de selecció i provisió de llocs de treball per al personal inclòs en el grup professional 1
- Es possibilita que els canvis de lloc de treball es puguin fer amb freqüència, rapidesa i agilitat.
- S'introdueix l'oferta pública d'ocupació com a requisit inicial del sistema selectiu
- S'incentiva la promoció personal del personal en oferir el 100% de les places vacants i no un percentatge d'aquestes.
- S'adequa el coneixement de la llengua catalana al lloc de treball i es desvincula del nivell de titulació
- S'introdueix l'element de perfil professional
- S'adequa la selecció del personal temporal als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat
- El limita la preponderància del personal interí per accedir a la condició de fix en perjudici de la resta d'aspirants
- Es donen criteris i pautes per l'elaboració dels barems de puntuació

En definitiva, aquest reglament té com a objectiu adequar els sistemes de selecció del personal laboral de les empreses públiques catalanes que són entitats de dret públic als principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés als llocs de treball, tant en règim

---

<sup>1</sup> Veure Sentència Tribunal Superior de Justicia núm. 326/1998 Cantabria (Sala de lo Social), de 19 marzo. Recurso de Suplicación núm. 1656/1996. AS 1998\411 "Por ello, a falta de una normativa específica para las empresas públicas que diera cumplimiento a las exigencias constitucionales, aunque para ello se establezca un sistema de menor rigidez que el que caracteriza la selección de los trabajadores en la Administración acorde con la naturaleza de este tipo de entidades, habrá de acudirse a los Convenios Colectivos, Estatutos o Leyes de Autorización o Creación, para saber cuáles son las normas de selección."

temporal com fix i permetre seleccionar les millors persones possibles per als llocs de treball que s'ofereixen, mitjançant un procediment àgil, públic, transparent i just, com a eina eficaç per aconseguir com a objectiu primordial l'excel·lència en el treball.

## TÍTOL PRELIMINAR

### **Article 1. Objecte d'aquest reglament**<sup>23</sup>

Aquest Reglament té per objecte possibilitar que la selecció del personal de les empreses públiques catalanes que són entitats de dret públic sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés a llocs de treball d'aquestes empreses públiques, tant en règim temporal com fix i permetre seleccionar les millors persones possibles per als llocs de treball que s'oferten, mitjançant un procediment àgil, públic, transparent i just.

Es pretén, com a objectiu últim, aconseguir la millor gestió de recursos humans com una de les més importants eines d'aquestes empreses públiques per aconseguir l'excel·lència en el treball.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**<sup>4</sup>

Aquest Reglament serà d'aplicació per al personal laboral de les empreses públiques que són entitats de dret públic a excepció dels llocs de direcció i staff. Aquests últims es contractaran com a càrrecs d'alta direcció i es nomenaran i cessaran discrecionalment.

---

<sup>2</sup> Redactat conforme al 6è Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 22.2

<sup>3</sup> AS 1998/411. Por ello, a falta de una normativa específica para las empresas públicas que diera cumplimiento a las exigencias constitucionales, aunque para ello se establezca un sistema de menor rigidez que el que caracteriza la selección de los trabajadores en la Administración acorde con la naturaleza de este tipo de entidades, habrá de acudirse a los Convenios Colectivos, Estatutos o Leyes de Autorización o Creación, para saber cuáles son las normas de selección.

<sup>4</sup> Redactat actual del reglament de la Xarxa de Psiquiatria de l'Institut d'Assistència Sanitària.

### Article 3. Principis generals <sup>5</sup>

La selecció del personal es farà en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

### Article 4. Sistema general de provisió dels llocs de treball

El procés que ha de regular la provisió de llocs de treball contempla tres fases:

1. Canvi de lloc de treball<sup>6</sup>
2. Promoció interna de llocs de treball<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Redactat conforme al VI Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 22.2)

Veure la sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía. RCL 1997/879 "en materia de selección de personal no directivo, se realizará ateniendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, es decir que en el ejercicio de tal función está sujeta a las normas generales antes citadas, es decir no es libre, sino condicionada al acatamiento a las normas que regulan la contratación de personal por las administraciones públicas, al igual que si la demandada hubiera sido la Administración en General"

Veure conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, DOGC núm. 4812 de l'1-02-2007, art. 18 " la selecció del personal es farà en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com publicitat en l'accés." En el mateix sentit, Art. 17 del conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de l'Aigua, DOGC núm. 4305 del 20-01-2005; art. 16 del conveni col·lectiu de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC 4071 del 16-02-2004; art.12 del conveni col·lectiu del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació, DOGC núm. 3998 del 29-10-2003; art.17 del conveni col·lectiu de l'Institut Català de Finances, DOGC núm. 4513 del 18-11-2005; art. 24 del conveni col·lectiu de l'empresa Laboratori General d'Assaig i Investigacions, que determina els principis constitucionals de no discriminació, capacitat i publicitat, DOGC núm. 3993 del 4-08-2003; art. 20 del conveni col·lectiu de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC núm. 4071 del 16-02-2004; art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;

<sup>6</sup> Veure art.20.1 del conveni col·lectiu de l'Agència de Residus de Catalunya DOGC núm. 4071 del 16-02-2004; veure art. 16.1 del conveni col·lectiu de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03-2005; veure art. 12 del conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació, DOGC núm. 3998 del 29-10-2003; veure art. 9 del conveni col·lectiu de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 del 25-10-2006; veure art. 14 del conveni col·lectiu de l'empresa Catalunya Ràdio, DOGC núm. 3928 de 18-07-2003; art. 19.1 del conveni col·lectiu de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006; arts. 12.1 i 13 del conveni col·lectiu de Televisió de Catalunya SA, DOGC núm. 3741 del 16-10-2002; art. 7 del conveni col·lectiu de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;

<sup>7</sup> Veure convenis col·lectius: art. 19 de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, DOGC núm. 4812 de l'1-02-2007; art. 19.1 de l'Agència Catalana de l'Aigua, DOGC núm. 4305 del 20-01-2005; art. 20.1 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC 4071 del 16-02-2004; art. 16.1 de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03-2005; art. 12 del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació DOGC núm.3998 del 29-10-2003; art. 9 Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 18 de l'Institut Català de Finances, DOGC núm. 4513 del 18-11-2005; art. 24 del Laboratori General d'Assaig i Investigacions, DOGC núm. 3939 del 4-08-2003; art. 15 de Catalunya Ràdio SA, DOGC num. 3928 del 18-07.2003; art. 18 de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;

### 3. Convocatòria externa de llocs de treball<sup>8</sup>

En primer lloc, les vacants és posaran a disposició del personal fix , mitjançant el procés de canvi. Els llocs de treball que no s'hagin cobert, és posaran també a disposició del personal fix adscrit al pacte d'empresa per tal d'oferir la possibilitat de promoció interna. I finalment, les vacants resultants són les que es posaran a disposició pública garantint sempre els principis constitucionals de igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència.

## TÍTOL PRIMER. CANVI DE LLOCS DE TREBALL

### Article 5. Definició

S'entén com a canvi de lloc de treball, l'opció voluntària a deixar el lloc de treball actual per a ocupar un lloc de treball ofertat per l'empresa i sol·licitat pel treballador, sense que això impliqui ni un canvi de categoria professional ni un canvi de titulació acadèmica o professional per l'exercici de les funcions atribuïdes en el nou lloc de treball.

### Article 6. Personal que pot participar<sup>9</sup>

En els concursos de canvi de lloc de treball pot participar el personal laboral que estiguin en situació d'actiu o en situació d'excedència voluntària i que hagi demanat el reingrés i per al trasllat de places de la mateixa categoria professional.

No podran participar en la modalitat de canvi per ascens, mentre duri el compliment de la sanció, els treballadors que hagin estat sancionats amb la suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens pel període determinat en la corresponent sanció

---

<sup>8</sup> Veure convenis col·lectius: art. 18 de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, DOGC núm. 4812 de l'1-02-2007; art. 19.2 de l'Agència Catalana de l'Aigua, DOGC núm. 4305 del 20-01-2005; art. 20.2 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC 4071 del 16-02-2004; art. 16.1 de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03'2005; art. 12.b del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació DOGC núm.3998 del 29-10-2003; art. 9 Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 17.1 de l'Institut Català de Finances, DOGC núm. 4513 del 18-11-2005; art. 24 del Laboratori General d'Assaig i Investigacions, DOGC núm. 3939 del 4-08-2003; art. 14.1er. de Catalunya Ràdio SA, DOGC num. 3928 del 18-07.2003; art. 18.4 de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;art. 16.5 de Televisió de Catalunya SA, DOGC núm. 3928 de 18-07-2003.

<sup>9</sup> Veure convenis col·lectiu: art. 20.1 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC núm. DOGC núm.4071 del 16.02.2004.



### **Article 7. Procediment general**<sup>10</sup>

Els concursos de canvi de lloc de treball per al personal fix els han de convocar el gerent de l'empresa, prèvia publicació. La competència per resoldre el concurs correspon també al gerent. El concurs de canvi de lloc de treball es regeix per la corresponent convocatòria de provisió de llocs de treball i ha de garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i igualtat, així com de publicitat.

Es convocaran dos concursos de canvi de lloc de treball durant l'any.

Hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre que s'hagin superat els corresponents terminis màxims.

El concurs de canvi de lloc de treball consisteix en la provisió dels llocs de treball a categories englobades dins del mateix grup professional

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça convocada fins a la resolució del concurs de canvi de lloc de treball. Tanmateix sí es poden incloure noves vacants que es produeixin abans de la resolució definitiva el concurs.

### **Article 8. Contingut de les bases de la convocatòria**<sup>11</sup>

Les corresponents bases han d'incloure::

- El nombre de places a cobrir
- La seva denominació i identificació, és a dir: Grup, subgrup, categoria professional i/o especialitat i funcions
- Localització del lloc: localitat i centre on està adscrit el lloc de treball, direcció general al qual pertany orgànicament.
- La composició de l'òrgan tècnic que ha fer la proposta de resolució del concurs.
- L'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediment i sistema d'impugnacions.

<sup>10</sup> Redactat conforme al VI Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 23.

Veure convenis col·lectiu: art. 20.1 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC núm. DOGC núm.4071 del 16.02.2004; art. 16.1.3<sup>a</sup> de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03'2005; art. 12.a del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació, DOGC núm. 3998 del 29-10-2003; art. 9.1 de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 13 de Televisió de Catalunya SA, DOGC núm. 3928 de 18-07-2003.

<sup>11</sup> Veure JUR 2004\37605. Sentència Tribunal Superior de Justícia núm. 660/2001 Comunidad Valenciana. A les bases de les convocatòries han de constar els criteris que s'utilitzaran per a la qualificació dels exercicis per a coneixement general dels interessats. Aquets criteris no es poden fixar a posteriori en funció de la realització dels exercicis. En cas contrari es vulnerarien els principis d'igualtat.

- Sistemes d'acreditació de mèrits i capacitats.
- Els requisits de participació que s'han de reunir en la data de la publicació de la convocatòria.

#### **Article 9. Presentació de sol·licituds**

El termini de presentació de sol·licituds serà de 10 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de la publicació del concurs.

Transcorreguts els terminis previstos de presentació de sol·licituds, i un cop examinada la documentació presentada pels sol·licitants, l'òrgan tècnic de selecció exposarà la llista d'aspirants admesos i exclosos, amb indicació dels motius d'exclusió.

La valoració dels diferents conceptes s'efectuarà d'acord amb el barem que estableixi la corresponent convocatòria, amb la finalitat d'adjudicar els nous llocs de treball als candidats més idonis per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte l'antiguitat, els coneixements professionals d'acord amb l'experiència del treballador i la qualitat dels treballs realitzats en cada categoria.

#### **Article 10 Valoració de mèrits<sup>12</sup>**

Es valoraran els mèrits i capacitats següents:

##### **A)- Capacitats professionals**

La valoració de les capacitats i aptituds s'han de quantificar en funció de les tasques i les responsabilitats dels llocs convocats, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. També s'ha de tenir en compte l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals o similars de l'àrea corresponent. La puntuació serà fins a un .....% del total

##### **B)- Titulacions acadèmiques**

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que estableixi la corresponent convocatòria i sempre que no s'hagin exigit com a requisit exclouent per participar-hi. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne d'altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit. La puntuació serà fins a un .....% del total

##### **C)- La formació i el perfeccionament**

S'han de valorar exclusivament els cursos de formació i perfeccionament que versin directament sobre matèries relacionades amb les tasques pròpies dels llocs de treball. Amb els mateixos criteris es valoraran les publicacions i l'activitat docent desenvolupada pels aspirants. Es poden valorar en funció de la seva dificultat, la durada,

<sup>12</sup> Veure JUR 2004\37605. Veure JUR 2004\37605. Sentència Tribunal Superior de Justícia núm. 660/2001 Comunidad Valenciana. A les bases de les convocatòries han de constar els criteris que s'utilitzaran per a la qualificació dels exercicis per a coneixement general dels interessats. Aquets criteris no es poden fixar a posteriori en funció de la realització dels exercicis. En cas contrari es vulnerarien els principis d'igualtat

els programes, l'existència de proves qualificadores. La puntuació serà fins a un .....% del total

### **E) Entrevista personal<sup>13</sup>**

Tindrà com a finalitat valorar l'adequació del perfil personal al nou lloc de treball. Únicament en el supòsit que, a proposta raonada i unànime de l'òrgan tècnic de selecció, inclòs el representant dels treballadors, la gerència consideri que existeix una evident i manifesta incompatibilitat entre el perfil personal i el nou lloc de treball, l'entrevista podrà ser eliminatòria. En cap altre cas ho podrà ser. En aquest supòsit, es comunicarà per escrit a l'interessat i al comitè d'empresa els motius de la seva eliminació, amb la corresponent argumentació, s'adjuntarà la proposta de la comissió d'avaluació i s'indicarà el peu de recursos que l'interessat pot interposar en la defensa dels seus interessos. Si algun d'aquests requisits no es complissin, l'eliminació del candidat serà nul·la de ple dret.

### **Resolució en cas d'empat**

A igualtat de condicions i aptituds, s'estableix com a preferència els següents criteris:

- Primer criteri: Data en la qual el/la treballador/a va entrar a prestar els seus serveis a l'empresa i la seva contractació ha estat seguida en el temps mitjançant contractes encadenats.
- Segon criteri: Data de l'inici del primer contracte en el que el treballador/a va treballar per primera vegada a l'empresa.
- Tercer criteri: Nivell de formació específica en relació al lloc de treball
- Quart criteri: Edat del/a treballador/a. Prioritat a més edat.

Els criteris s'aplicaran per ordre i només s'acudirà al criteri posterior en cas d'empat.

### **Article 11. Resolució del concurs**

Realitzada la valoració del concurs, l'òrgan tècnic de selecció farà pública la resolució provisional del concurs mitjançant una llista que inclourà tots els candidats indicant la puntuació assolida. Aquesta resolució provisional s'haurà de sotmetre a ratificació del gerent.

No es podran exigir altres requisits que els que apareguin en la relació de llocs de treball.

La convocatòria ha d'establir un termini, des de la comunicació d'obtenció de plaça en el llistat provisional, per tal que el candidat seleccionat pugui manifestar la seva renúncia al lloc de treball. En aquest cas, perdrà els seus drets sobre la plaça i s'adjudicaran a la persona que el segueixi en puntuació, si n'hi ha. Transcorregut aquest termini, l'òrgan tècnic de selecció efectuarà la publicació de la llista definitiva de resolució del concurs, que també haurà de ser ratificada pel gerent.

---

<sup>13</sup> Veure art. 82.b del conveni col·lectiu del Servei Català de la Salut, DOGC núm. 4360 de l'11-04-2005)

**Article 12. Incorporació al nou lloc de treball**

El personal que hagi obtingut lloc de treball haurà d'incorporar-se al lloc adjudicat en el termini que fixi la corresponent convocatòria, llevat que el lloc de treball estigui ocupat temporalment, supòsit en el qual el canvi de lloc de treball s'ha de produir en el moment que finalitzi aquest contracte. Aquesta incorporació es formalitzarà mitjançant un annex al contracte amb la clàusula de canvi de lloc de treball.

**Article 13. Requisit temporal per optar a un nou lloc de treball**

Obtingut el canvi de lloc de treball per la participació en una modalitat no se'n pot sol·licitar un de nou en la mateixa modalitat fins que hagin transcorregut dos anys de treball efectiu. En les diferents convocatòries es podran establir terminis inferiors quan això no afecti el servei.

**TÍTOL SEGON. PROMOCIÓ INTERNA****CAPÍTOL I. DEFINICIÓ****Article 14. Definició.**

S'entén com a promoció interna l'opció voluntària a deixar el lloc de treball actual per a ocupar un lloc de treball ofertat per l'empresa i sol·licitat pel treballador, que implica un canvi de grup professional i un canvi de titulació acadèmica o professional per l'exercici de les funcions atribuïdes en el lloc de treball.

**Article 15. Personal que pot participar**

El personal adscrit al pacte d'empresa de l'Hospital Sta.Caterina i Serveis Centrals i amb contracte indefinit, podran sol·licitar participar en el procés de promoció dels llocs de treball que hagin quedat deserts després d'haver finalitzat la convocatòria interna per canvi de lloc de treball.

## CAPÍTOL II. CONCURS DE PROMOCIÓ INTERNA<sup>14</sup>

**Article 16.** Fases de la convocatòria interna per promoció del lloc de treball <sup>15</sup>  
La promoció interna es farà per concurs de mèrits i tindrà les següents fases:

Primera fase – Comprovació dels requisits imprescindibles que es demanen a la convocatòria.

Criteri de valoració: admès o exclòs

Es publicarà la relació d'admesos o exclosos en el tauló de RRHH.

Segona fase – Coneixements de la llengua catalana:

Prova de català obligatòria per aquells que no acreditin estar en possessió del nivell de català corresponent segons categoria laboral.

Criteri de valoració: apte o no apte.

Es publicarà la relació d'aptes i no aptes en el tauló d'anuncis de RRHH.

El coneixement de la llengua catalana com a requisit d'accés <sup>16</sup>

S'acreditarà el coneixement de la llengua catalana –amb el nivell idoni per al desenvolupament de cada lloc de treball segons les seves característiques i necessitats–, independentment del grup professional, a què pertanyi. <sup>17</sup>

<sup>14</sup> Veure sentència del jutjat del contenciós-administratiu núm. 218\2001 de Valladolid. “Proves diferents en un mateix procés de selecció en funció de la via d'accés per promoció interna o accés lliure, no vulnera el principi d'igualtat.”

Veure convenis col·lectius: art. 19 de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, DOGC núm. 4812 de l'1-02-2007; art. 19.1 de l'Agència Catalana de l'Aigua, DOGC núm. 4305 del 20-01-2005; art. 20.1 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC 4071 del 16-02-2004; art. 16.2 de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03'2005; art. 12.a) del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació DOGC núm.3998 del 29-10-2003; art. 9 Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 18 de l'Institut Català de Finances, DOGC núm. 4513 del 18-11-2005; art. 24 del Laboratori General d'Assaig i Investigacions, DOGC núm. 3939 del 4-08-2003; art. 15 de Catalunya Ràdio SA, DOGC num. 3928 del 18-07.2003; art. 20 de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;

<sup>15</sup> Es destaca que s'ofereixen el 100% de les places vacants abans de passar a la fase de selecció externa. A la resta d'Administració pública és un percentatge.

<sup>16</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 142

<sup>17</sup> Veure sentència del Tribunal Constitucional núm. 46/1991 de 28 de febrer RTC 1991/46; sentència del Tribunal Superior de Catalunya, sala del contenciós-administratiu, de 6 d'octubre de 2004. JUR 2004 \304165

La fixació d'aquest coneixement com a requisit per a la selecció de personal i la necessària acreditació amb els mecanismes idonis establerts per l'organisme competent en matèria lingüística, no estarà en funció de l'actual gradació dels nivells necessaris de coneixement del català sobre la base dels grups de titulació.

El nivell de coneixement de la llengua estarà directament relacionat amb el lloc que s'ha de desenvolupar i no pas amb la titulació acadèmica requerida per a l'accés a la plaça convocada, ja que esdevé insostenible la distribució actual dels nivells d'acreditació de coneixements de català per grups de titulació, tant pel que fa a la futura desaparició d'alguns d'aquests com pel que fa a la possibilitat d'eximir les persones que desenvolupen llocs reservats a titulacions superiors que tinguin uns coneixements suficients de llengua catalana.

A cada convocatòria s'indicarà el nivell de català que es demani per a cadascun dels llocs de treball que s'ofereixin. ( S'haurà de fer una relació de llocs de treball - nivell de català )

Tercera fase – Valoració d'aptituds, personalitat, formació i experiència.

1. Test d'aptituds
2. Prova de personalitat
3. Valoració de la formació i l' experiència professional d'acord amb els barems que es publicaran a cada convocatòria.

El test d'aptituds no és eliminatori.

El test de personalitat no puntua. És informatiu i acompanya a l'entrevista.

La puntuació màxima d'aquesta tercera fase serà de 60 punts.

Quarta fase – Entrevista personal:

Valoració de l'adequació curricular mitjançant l'entrevista personal i el test de personalitat. El resultat de l'entrevista serà apte o no apte. El resultat de no apte suposa l'exclusió del procés de selecció amb el resultat de no superat el procés de selecció.

Entrevista personal<sup>18</sup>

Tindrà com a finalitat valorar l'adequació del perfil personal al nou lloc de treball. Únicament en el supòsit que, a proposta raonada de l'òrgan tècnic de selecció, la gerència consideri que existeix una evident i manifesta incompatibilitat entre el perfil personal i el nou lloc de treball, l'entrevista podrà ser eliminatòria. En cap altre cas ho podrà ser. En aquest supòsit, es comunicarà per escrit a l'interessat i al comitè d'empresa els motius de la seva eliminació, amb la corresponent argumentació, i s'indicarà el peu de recursos que l'interessat pot interposar en la defensa dels seus interessos.

<sup>18</sup> Veure art. 82.b del conveni col·lectiu del Servei Català de la Salut, DOGC núm. 4360 de l'11-04-2005)

Els candidats que obtinguin el resultat d'apte se'ls assignarà una puntuació ponderada que indicarà la puntuació final de la quarta fase, la puntuació màxima de la qual serà de 40 punts.

Cinquena fase – Resultat final: <sup>19</sup>

Es la suma de la fase 3 i 4 (sempre que s'hagi superat l'entrevista amb el resultat d'apte). La puntuació màxima assolible serà de 100 punts.

Els candidats que accediran al lloc de treball seran els que hagin obtingut la millor puntuació fins al número igual a 1 candidat per lloc de treball. El resultat es publicarà en el tauló d'anuncis de recursos humans.

Si algun dels candidats abans de l'adjudicació definitiva renunciés voluntàriament al lloc de treball, aquest s'adjudicarà al següent candidat que hagi obtingut la millor nota. Una vegada s'hagin adjudicat definitivament els llocs de treball es publicarà el resultat en el tauló d'anuncis de recursos humans i es donarà per finalitzat el procés de selecció. Els candidats que no hagin obtingut plaça es considerarà que no han superat el procés de selecció.

## TÍTOL TERCER. SELECCIÓ DE PERSONAL

### CAPÍTOL I. NORMES GENERALS

#### **Article 17.- Oferta de places a proveir**

Els llocs de treball a convocar en el procés de convocatòria pública de llocs de treball, seran aquells que hagin quedat vacants, després de realitzar el canvi de llocs de treball i la promoció interna de llocs de treball.

#### **Article 18. Règim aplicable** <sup>20</sup>

El personal laboral fix al servei de les empreses públiques que són entitats de dret públic ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb la l'oferta d'ocupació pública de l'empresa i es realitzarà mitjançant convocatòria pública que es regirà per les respectives bases<sup>21</sup> de la convocatòria pública que s'ajustaran en tot cas al que es disposa en aquest Reglament.

<sup>19</sup> Veure sentència AS 2004\1279.Sentència Tribunal Superior de Justicia núm. 3400/2003 Sevilla, Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 noviembre “ la jurisdicción competente en impugnacions de promoció interna és la laboral i no la contenciosa.”

<sup>20</sup> Redactat conforme l'art. 22.2. del 6è Conveni del Personal Laboral de la Generalitat

<sup>21</sup> Veure sentència del Tribunal Superior de Justicia de València. JUR 2004\37605. “ A les bases de les convocatòries han de constar els criteris que s'utilitzaran per a la qualificació dels exercicis per a coneixement general dels interessats; No es poden anular les decisions d'un tribunal qualificador si no es demostra que ha violat les bases de la convocatòria; en les proves selectives es pot establir una puntuació

## Article 19. Sistema selectiu <sup>22</sup>

### 19.1. El concurs de mèrits <sup>23</sup>

La selecció del personal es podrà fer per concurs de mèrits o per concurs – oposició i sempre amb convocatòria pública.

El concurs de mèrits consistirà en la valoració de coneixements i habilitats que no estiguin acreditats per la titulació acadèmica requerida per accedir al procés selectiu i en la detecció d'habilitats i aptituds directament relacionades amb el perfil professional corresponent als llocs de treball ofertats.

Es podrà incloure proves tipus tests o qüestionaris d'aptitud professional; proves psicomètriques per avaluar determinades aptituds o habilitats; entrevistes de selecció, valoració del currículum etc. que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs.

Quan s'utilitzi el sistema tipus test per a les contestacions, si es penalitzen els errors, prèviament s'hauran d'indicar a les bases de la convocatòria o bé es comunicarà per l'òrgan de selecció prèviament a la realització de la prova si així ho habiliten les bases de la convocatòria de selecció. <sup>24</sup>

Es defuig de l'oposició ja que són sistemes destinats a comprovar coneixements, sense parar atenció a avaluar en primer lloc les habilitats i les aptituds idònies per al desenvolupament correcte del lloc de treball, d'acord amb el perfil professional prèviament dissenyat. No es considera oportú tornar a mesurar uns coneixements que teòricament el títol acadèmic ja garanteix i sí s'avaluaran aspectes directament relacionats amb els desenvolupament efectiu del lloc de treball. <sup>25</sup>

---

mínima equivalent al 5, que no té que coincidir necessàriament en la mesura tradicional acceptada per l'ordre educatiu, sempre que es faci constar a les bases de la convocatòria o que es declari per tribunal qualificador abans de l'inici de les proves, si les bases el faculden, però mai es pot fixar a posteriori en funció del resultat de les proves; si les bases faculden al tribunal de qualificació en els examens tipus test és correcte penalitzar els errors. En cas contrario no és pot fer.”

<sup>22</sup> Veure convenis col·lectius: art. 18.2 i ss. de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, DOGC núm. 4812 de l'1-02-2007; art. 19.2 de l'Agència Catalana de l'Aigua, DOGC núm. 4305 del 20-01-2005; art. 20.2 de l'Agència de Residus de Catalunya, DOGC 4071 del 16-02-2004; art. 16.2 de l'empresa Aigües Ter-Llobregat, DOGC núm. 4333 de l'1-03'2005; art. 12.b del Centre de Comunicacions i Tecnologies de la Informació DOGC núm.3998 del 29-10-2003; art. 7 Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 4747 de 25-10-2006; art. 17.1 de l'Institut Català de Finances, DOGC núm. 4513 del 18-11-2005; art. 24 del Laboratori General d'Assaig i Investigacions, DOGC núm. 3939 del 4-08-2003; art. 17. de Catalunya Ràdio SA, DOGC num. 3928 del 18-07.2003; art. 18.4 de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006;art. 16 de Televisió de Catalunya SA, DOGC núm. 3928 de 18-07-2003.

<sup>23</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana

<sup>24</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia de València, Sala del Contenciós-Administratiu, del 15 de juny de 2004, i del 28 de gener i 23 de setembre de 1994

<sup>25</sup> Redactat conforme el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 138



## 19.2. El concurs-oposició.<sup>26</sup>

Consistirà en la valoració dels coneixements acadèmics i dels mèrits i habilitats.

### Article 20. Característiques de les proves selectives

Els procediments de selecció seran adequats al conjunt dels llocs de treball ofertats. Els procediments de selecció poden incloure la realització de tests psicotècnics, entrevistes i qualsevol altre sistema que asseguri l'objectivitat i racionalitat del procés selectiu.

### Article 21. Definició dels perfils professionals<sup>27</sup>

Les tècniques de selecció i les proves que s'estableixin s'adequaran a les necessitats o als requeriments dels llocs de treball que s'han de cobrir, de tal forma que siguin les capacitats, les habilitats i les aptituds idònies per desenvolupar el lloc –o famílies de lloc en termes genèrics– les que condicionin la utilització d'uns mecanismes o d'altres .

La fixació dels mèrits idonis que s'han de valorar en el marc d'un procés selectiu s'ha de supeditar a la definició prèvia del perfil professional de cada lloc vacant i a la concreció dels coneixements, les aptituds i les habilitats necessaris per desenvolupar-los excel·lentment. Serà el contingut del lloc que s'ha d'ocupar el que justificarà la valoració d'uns mèrits o d'altres i el que, alhora, justificarà el desenvolupament de les proves més adequades per a la seva valoració. Es tracta de cercar la persona idònia per a cada lloc i no pas el procediment a la inversa.

Finalment, la definició de perfils professionals agrupats per àrees funcionals que facilitin l'elaboració i el desenvolupament de processos selectius destinats a obtenir les millors persones, en termes de capacitat professional, per ocupar els llocs de treball vacants, dotarà la selecció d'un grau elevat d'eficàcia i eficiència.

---

<sup>26</sup> Veure VI ènconveni de treball del personal laboral de la Generalitat. Art. 22.2 La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres, que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels i les aspirants idonis/idònies en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball." Veure art. 22.4. "Amb caràcter general, el personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs oposició. Excepcionalment, es pot seleccionar personal dels grups D i E per concurs de mèrits, si no existeix certificat de professionalitat de la tasca pròpia de la categoria a desenvolupar"

<sup>27</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 143

## CAPÍTOL II. OFERTA PÚBLICA DE TREBALL<sup>28</sup>

### Article 22. Objecte<sup>29</sup>

Cada empresa pública que sigui una entitat de dret públic haurà d'elaborar la seva oferta pública de treball.

Les necessitats de recursos humans que no es puguin proveir amb els efectius existents s'inclouran en l'oferta pública de treball, sempre que existeixi crèdit pressupostari i es consideri convenient la seva provisió durant l'exercici pressupostari.

L'oferta pública haurà d'incloure totes les places vacants pressupostades dins de cada exercici pressupostari. Totes les places incloses en l'oferta de llocs de treball hauran d'haver estat convocades prèviament en un concurs de canvi de lloc de treball i promoció interna.

### Article 23. Aprovació

L'oferta pública de treball haurà de ser aprovada pel consells d'administració de cada empresa pública durant el primer trimestre de cada any

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, es podran aprovar successives ofertes públiques de treball durant un mateix període pressupostari..

## CAPÍTOL III. ÒRGAN TÈCNIC DE SELECCIÓ

### Art. 24. L'Òrgan Tècnic de Selecció.<sup>30</sup>

El gerent de cada empresa pública és l'òrgan competent per convocar els processos de selecció de personal, mitjançant la seva corresponent publicació i ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un tribunal o òrgan tècnic de selecció, que ha d'estar format per un nombre senar de membres.

<sup>28</sup> Veure art. 22 del conveni de treball del Servei Català de la Salut ( adherida l'Agència d'avaluació de Tecnologia i Recerca Mèdica)

Veure VI conveni de treball del personal laboral de la Generalitat, Disposició Transitòria quarta.

<sup>29</sup> Redactat conforme a l'art. 22 del 6è. Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat

<sup>30</sup> Tribunales calificadoras de concursos y oposiciones gozan de amplia discrecionalidad técnica, dada la presumible imparcialidad de sus componentes, especialización de sus conocimientos e intervención directa en las pruebas realizadas. (Doctrina de las Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1993 (RJ 1993\2876) y 20 de octubre (RJ 1992\8485) y 9 de diciembre de 1992 (RJ 1992\10147

Hi haurà d'haver una correspondència entre els coneixements i formació dels membre de les comissions de selecció i les places del concurs. En cas contrari, les resolucions d'aquest òrgan de selecció estarien mancades de validesa i serien nul·les.<sup>31</sup>

Un dels membres d'aquest òrgan tècnic de selecció s'ha de designar a proposta del comitè d'empresa, el qual tindrà veu i vot. El comitè d'empresa disposarà de 15 dies a partir de l'endemà la publicació de la convocatòria de la selecció per presentar els seus candidats titulars i suplents. Si en el termini esmentat no es presenta cap candidatura, s'entendrà que el comitè d'empresa renuncia a la designació d'un representant.<sup>32</sup> En cada òrgan tècnic de selecció, és designarà un mateix nombre de membres suplents.

A criteri de cada gerent, es pot determinar el nomenament d'un òrgan tècnic de selecció amb caràcter permanent. Així mateix, els òrgans tècnics poden disposar de la col·laboració d'assessors externs.

Es facilitarà als membres dels tribunals la informació i la documentació necessàries per garantir que aquests coneguin àmpliament les característiques i les funcions dels llocs de treball convocats.

L'òrgan tècnic de selecció podrà acordar la incorporació d'assessors especialistes per totes o algunes de les proves, d'acord amb les corresponents convocatòries. Aquests assessors col·laboraran amb l'òrgan de selecció exclusivament en l'exercici de les seves especialitats tècniques.

Els membres de l'òrgan tècnic de selecció s'hauran d'abstenir quan concorrin les circumstàncies previstes a l'art. 28 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú. Els aspirants podran recusar-los quan concorri alguna d'aquestes circumstàncies. Serà motiu d'incompatibilitat per ser membre de l'òrgan tècnic de selecció tenir relació de parentesc fins a segon grau, tant per afinitat com per consanguinitat ( fins a cunyats).<sup>33</sup>

Concloes les proves, es proposarà al gerent de l'empresa pública la llista de candidats per a la formalització dels contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat que contravingui l'anteriorment establert serà nul·la de ple dret.

En el termini màxim d'un mes a comptar des de la publicació de la resolució de la convocatòria el gerent procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits a la convocatòria. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

<sup>31</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, núm. 354//1998, Sala del Contenciós-Administratiu, RJCA 1998\3547.

<sup>32</sup> Redactat d'acord amb el model de bases de selecció de l'ICS

<sup>33</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia, del 30 d'octubre de 2003 “ és in comptable ser membre del tribunal de selecció i cunyat d'un dels aspirants, ja que es vulnera el principi d'igualtat entre els aspirants”

## CAPÍTOL IV. PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

### **Article 25. Principis que han d'inspirar els processos selectius:** <sup>34</sup>

Realització de proves adequades per a l'avaluació de l'exercici de les funcions que efectivament s'han de realitzar.

- Aplicació pràctica dels principis de mèrit i capacitat en la selecció del personal tant fix com temporal.
- Limitació en el predomini en l'accés de persones que ja han mantingut una relació professional temporal amb les institucions, sovint sense una selecció prèvia, mitjançant ponderacions elevades, excessives o exclusives en la valoració de l'antiguitat com a mèrit en la fase de concurs. Aquesta pràctica tendeix a la consolidació del personal temporal, en detriment de les persones aspirants que poguessin demostrar un grau més elevat de capacitat durant el desenvolupament del procés.
- Exclusió de proves marcadament memorístiques, destinades a comprovar coneixements, sense parar atenció a avaluar les habilitats i les aptituds idònies per al desenvolupament correcte d'un lloc de treball.
- Determinació de perfils professionals que defineixin les competències idònies per al desenvolupament excel·lent d'un lloc de treball i els sistemes d'acreditació i avaluació d'aquestes habilitats, aptituds i actituds.
- La transparència en el desenvolupament del procés, des de l'inici amb l'aprovació de l'oferta de les places vacants existents en aquell exercici fins a la finalització del procés amb la proposta de l'òrgan tècnic de selecció de les persones proposades per al nomenament o per a la contractació com a personal al servei d'una administració. Aquest principi ha de ser predicable tant de l'accés amb caràcter definitiu a la funció pública com en la incorporació temporal a llocs de treball del sector públic.
- L'especialització dels professionals que integren l'Òrgan Tècnic de Selecció, tant pel que fa a la seva composició com pel que fa a la seva especialització i coneixements.
- L'agilitació en el desenvolupament de la selecció, de tal forma que la incorporació de les persones als llocs de treball vacants es produeixi de forma eficient, tant en termes de cost com de temps.
- L'optimització dels processos selectius, mitjançant el desenvolupament de tècniques de reclutament amb una doble finalitat o interès. D'una banda, dotar a les empreses públiques de candidats idonis, de forma àgil, per donar resposta a les vacants que es

---

<sup>34</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 137-139 i 141

produeixen i, de l'altra, vincular aquest mecanisme a sistemes virtuals o electrònics de selecció, que permetin disposar d'una base de dades de persones potencialment interessades a accedir a determinats llocs de treball com de persones idònies per incorporar-se de forma temporal a la funció pública, després d'haver-ne comprovat la idoneïtat en termes de mèrit i de capacitat.

- La potenciació de proves pràctiques, la realització d'exercicis que reproduïxin situacions reals, les proves psicomètriques per avaluar determinades aptituds o habilitats i les entrevistes de selecció basades en currículums per competències.<sup>35</sup>

## CAPÍTOL V. FASES DEL PROCÉS DE SELECCIÓ

### FASE PRELIMINAR

#### Art. 26. Bases de les convocatòries<sup>36</sup>

Les bases corresponents per a cada convocatòria hauran de contenir en tot cas el següent:<sup>37</sup>

- Objecte de la convocatòria
- Àmbit d'aplicació
- La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, el subgrup, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat i les funcions amb la localitat i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.

<sup>35</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 145

<sup>36</sup> Veure sentència del Tribunal Superior de Justícia de València. JUR 2004\37605. “ A les bases de les convocatòries han de constar els criteris que s'utilitzaran per a la qualificació dels exercicis per a coneixement general dels interessats; No es poden anular les decisions d'un tribunal qualificador si no es demostra que ha violat les bases de la convocatòria; en les proves selectives es pot establir una puntuació mínima equivalent al 5, que no té que coincidir necessàriament en la mesura tradicional acceptada per l'ordre educatiu, sempre que es faci constar a les bases de la convocatòria o que es declari per tribunal qualificador abans de l'inici de les proves, si les bases el faculten, però mai es pot fixar a posteriori en funció del resultat de les proves; si les bases faculten al tribunal de qualificació en els examens tipus test és correcte penalitzar els errors. En cas contrari no és pot fer.”

<sup>37</sup> Redactat conforme a la proposta de RRHH i al 6è Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 22.3)

- Característiques, condicions específiques dels llocs de treball, descripció i requisits imprescindibles i valorables
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació
- Descripció del circuit administratiu corresponent, forma i termini de presentació de sol·licituds.
- Sistema de selecció
- Composició dels membres de l'Òrgan Tècnic de Selecció de places, els titulars i substituïts, que hauran de tenir un nivell acadèmic igual o superior a la plaça a proveir. Uns dels membres haurà de ser un representant legal dels treballadors.
- Mèrits que s'han de valorar.
- sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.
- Règim d'impugnació<sup>38</sup>

Les bases es publicaran en el tauló d'anuncis de RRHH. Quan la convocatòria sigui externa, a més a més es publicarà un anunci de la convocatòria en un diari de la premsa local com a mínim.

### **Article 27. Sol·licituds**<sup>39</sup>

1. Escrit de sol·licitud. La sol·licitud per prendre part en els processos de selecció s'ajustarà al model que es facilitarà gratuïtament a les dependències de RRHH.

<sup>38</sup> Veure JUR 2004\37605.Sentencia Tribunal Superior de Justicia núm. 660/2001 Comunidad Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 15 junio Recurso contencioso-administrativo núm. 1756/1994. Jurisdicción: Contencioso-Administrativa. "No se puede anular la decisión de un Tribunal Calificador si no se demuestra que ha violado las bases de la convocatoria, las normas establecidas para la plaza, los criterios de baremación, etc., según se trate, y ello concretándolo a datos ciertos que consten en el expediente, sin que se admitan valoraciones subjetivas ni intentos de sustitución de la discrecionalidad de que gozan los miembros del Tribunal Calificador, cuyas decisiones no pueden revisarse, en lo que a valoración de méritos se refiere, no sólo por la Administración de la que orgánicamente dependen dichos Tribunales Calificadores sino tampoco por los Tribunales de Justicia, salvo, naturalmente, cuando se den las anteriormente citadas violaciones de las condiciones objetivas de la convocatoria.

Veure AS 2003\1865.(Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería).Sentencia Tribunal Superior de Justicia núm. 867/2003 Granada, Andalucía (Sala de lo Social. " En los procesos de selección de personal laboral, la competencia del Orden Social solo vendrá dada cuando se trate de un concurso de promoción interna, es decir que exista una relación contractual indefinida.Será competencia del Orden Contencioso-Administrativo de la Jurisdicción, cuando se trate de concursos de nuevo ingreso."

En sentit contrari, la sentència AS 1998\411 en relació a l'empresa pública AENA " les reclamacions de la selecció del personal laboral és competència de la jurisdicció laboral"

<sup>39</sup> Redactat conforme al model ICS de convocatòria

Les persones amb discapacitat podran assenyalar a l'apartat "Espai reservat als aspirants disminuïts" el tipus de disminució declarada, a l'apartat "Adequacions sol·licitades" podran indicar l'adaptació o l'adequació de temps i mitjans materials per a la realització de les proves i dels exercicis previstos en la convocatòria i el motiu o motius d'aquestes. En l'acceptació de les dites adaptacions o adequacions cal atènyer-se al que disposa l'article 6 del Decret 66/1999, de 9 de març, del Departament de Presidència de la Generalitat. Així mateix, les persones aspirants hauran de fer constar si opten o no a places per la via de reserva.

2. Presentació de sol·licituds. Les sol·licituds s'adreçaran al departament de recursos humans de l'empresa pública i es podran presentar en els corresponents registres o trametre-les per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i el Decret 266/2001, de 9 d'octubre, pel qual s'estableixen la creació, l'organització i les funcions de les oficines d'atenció ciutadana.

Les sol·licituds que es presentin mitjançant les oficines de correus hauran d'anar en sobre obert, per tal de ser datades i segellades pel funcionari de correus abans de la seva certificació.

3. Termini de presentació de sol·licituds. Les persones aspirants disposaran del termini d'un mes comptador des de l'endemà de la data de publicació de la convocatòria per presentar la sol·licitud

#### **Article 28. Persones discapacitats <sup>40</sup>**

1. Reserva de places. La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, estableix com a principi general que els poders públics, entre ells la Generalitat, han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà, segons el que disposa l'article 49 de la Constitució espanyola.

Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones disminuïdes, amb la finalitat de poder assolir que el 2% de la plantilla de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es cobreixi per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva com a mínim un 5% de les places incloses en les ofertes

<sup>40</sup> Redactat conforme al 6è Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 25  
Veure art. 12 del conveni col·lectiu de l'empresa Turisme Juvenil de Catalunya DOGC núm. 4522 de l'1-12-2005. Veure art. 25 del conveni col·lectiu de l'Agència de Gestió d'Estudis Universitaris i de Recerca (adherit al VIè Conveni Col·lectiu Únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya)

Veure Article 29.2 de la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006. (Pàg. 43725) DOGC núm.4541 del 31-12-200. “. Les empreses públiques de la Generalitat, en conjunt, ha de reservar, com a mínim, el 5% de les noves contractacions previstes per a l'exercici pressupostari del 2006 perquè el cobreixin persones amb discapacitat.”

d'ocupació pública, d'acord amb el que disposa la lletra a) de l'article 27 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre amb la modificació introduïda per la llei 4/2000, de 26 de maig de mesures fiscals i administratives.

2. Selecció d'aspirants amb discapacitat intel·lectual. Com a mesura de protecció per part dels poders públics respecte dels col·lectius més desfavorits, i per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, les empreses públiques promouran la contractació, d'acord amb la normativa i mecanismes vigents en matèria laboral, de persones amb discapacitat intel·lectual considerada com a límit, i prendrà totes aquelles mesures i accions tendents a assolir aquest objectiu.

En aquesta línia, les empreses públiques faran convocatòries d'accés restringides, adreçades a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual, pel sistema de concurs de mèrits en les quals únicament es valorarà el coneixement de la llengua catalana i la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció socio-laboral o experiència professional en llocs d'igual o similar categoria professional tenint en compte el grau de similitud entre el contingut de la preparació esmentada i els llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquests dos conceptes serà d'un 90% la preparació professional i d'un 10% el coneixement de la llengua catalana.

Podran optar a aquest sistema d'accés aquelles persones amb un grau de discapacitat, derivada exclusivament de retard mental igual o superior al 25 %, que puguin desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació.

Per a aquestes places, i per raó de les característiques dels llocs de treball i de les persones que les han d'ocupar, no serà requisit previ l'exigència del requisit de titulació per accedir-hi als grups professionals, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació. En els concursos de canvi de lloc de treball previ d'aquestes places només podran participar els treballadors que hagin assolit la condició de personal fix en alguna convocatòria anterior efectuada en base al que disposa aquest article.

Els treballadors que hagin superat el procés de selecció mitjançant aquestes convocatòries podran participar en els concursos de canvi de lloc de treball que es convoquin sempre i quan compleixin els requisits que exigeixen les bases de la convocatòria i acreditin mitjançant un dictamen vinculant expedit per l'equip multiprofessional competent, que es poden desenvolupar les tasques pròpies dels llocs de treball als quals s'opta sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació i, si és el cas, de la necessitat de l'adaptació o l'adequació de temps i mitjans materials per a la realització de les proves que, en el seu cas, prevegi la convocatòria i/o l'adaptació dels llocs de treball.



**Article 29. Llistes d'admesos i exclosos** <sup>41</sup>

Finalitzat el termini de presentació de sol·licituds, la gerència de l'empresa pública dictarà resolució, en el termini màxim d'un mes, i declararà aprovada la llista d'admesos i exclosos. Aquesta llista haurà de ser publicada i s'hi indicaran els llocs on es trobaran exposades al públic les llistes certificades completes d'aspirants admesos i exclosos.

Contra la llista provisional de persones admeses i excloses podran formular-se les reclamacions oportunes i esmenar els defectes que s'hagin produït exclusivament respecte a la sol·licitud, el document identificatiu i els requisits necessaris per poder participar en la convocatòria.

A aquest efecte, s'obrirà un termini de deu dies comptadors des de l'endemà de la publicació de l'esmentada llista, i se'ls advertirà que, en cas que no esmenin dins d'aquest termini el defecte a ells imputable que hagi motivat la seva exclusió, es considerarà que desisteixen de la seva petició i s'arxivarà la seva sol·licitud sense cap altre tràmit.

Finalitzat el termini de reclamacions i resoltes les possibles incidències, es farà pública la llista definitiva de persones admeses i excloses amb indicació de l'acreditació o no d'estar en possessió del certificat del nivell C o superior de la Junta Permanent del Català o equivalent.

La llista provisional i la llista definitiva de persones admeses i excloses es faran públiques als taulers d'anuncis i de les pàgines web de cada empresa pública.

**Article 30. Anunci de l'inici de les proves**

Un cop iniciat el procés selectiu, els successius anuncis de la celebració de la resta de les proves es publicaran per l'òrgan de selecció amb dotze hores com a mínim al seu començament, si es tracta del mateix exercici, o de vint-i-quatre hores, si es tracta d'un de nou.

**PRIMERA FASE  
VALORACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ PRESENTADA**

**Article 31. Comprovació de la documentació**

Consistirà en la comprovació del compliment dels requisits imprescindibles exigits a les bases de cada convocatòria.

Criteri de valoració: admès o exclòs

Es publicarà la relació d'admesos i exclosos en el tauló d'anuncis de RRHH.

---

<sup>41</sup> Segons model de convocatòria de l'ICS

## SEGONA FASE CONEIXEMENT DE LA LLENGUA CATALANA

### Article 32 Prova de català: <sup>42</sup>

Prova de català obligatòria per aquells que no acreditin estar en possessió del nivell de català corresponent segons categoria laboral (o bé segons les característiques del lloc de treball, independentment del nivell de titulació.) Els candidats que en una altre convocatòria hagin superat la prova de català de cada empresa pública s'equipararà a l'acreditació de nivell, sempre que sigui el mateix nivell requerit per accedir a la categoria laboral.

Criteri de valoració: apte o no apte.

Es publicarà la relació d'aptes i no aptes en el tauló d'anuncis de RRHH.

Si s'optés per l'acreditació del nivell de català en funció del lloc de treball, es podria incloure el següent paràgraf <sup>43</sup>

S'acreditarà el coneixement de la llengua catalana –amb el nivell idoni per al desenvolupament de cada lloc de treball segons les seves característiques i necessitats–, independentment del grup professional, a què pertanyi. <sup>44</sup>

La fixació d'aquest coneixement com a requisit per a la selecció de personal i la necessària acreditació amb els mecanismes idonis establerts per l'organisme competent en matèria lingüística, no estarà en funció de l'actual gradació dels nivells necessaris de coneixement del català sobre la base dels grups de titulació.

El nivell de coneixement de la llengua estarà directament relacionat amb el lloc que s'ha de desenvolupar i no pas amb la titulació acadèmica requerida per a l'accés a la plaça convocada, ja que esdevé insostenible la distribució actual dels nivells d'acreditació de coneixements de català per grups de titulació, tant pel que fa a la futura desaparició

<sup>42</sup> 10.5 JUR 2004\304165. Sentència Tribunal Superior de Justicia núm. 1018/2004 Catalunya (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 6 octubre. Recurso contencioso-administrativo núm. 178/2000. Jurisdicción: Contencioso-Administrativa. Aquesta sentència justifica un menor nivell de català per a personal del grup A. És especialment interessant perquè analitza la normativa catalana en política lingüística i arriba a la conclusió que és possible aquest plantejament. A més a més, fa una anàlisi jurídica, que al meu entendre, és impecable i ho explica pedagògicament.

Veure també sentència del Tribunal Suprem, sala del contenciós-administratiu del 23 de desembre de 1986 “ La puntuació del coneixement de la llengua catalana no infringeix els principis constitucionals d'accés en condicions d'igualtat a funcions i càrrecs públics.”

Veure art. 18.2 del conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament DOGC 4812 de l'1-02-2007; veure art. 22.3 i 22.4 del VI Conveni col·lectiu del personal laboral de la Generalitat.

<sup>43</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 142

<sup>44</sup> Veure sentència del Tribunal Constitucional núm. 46/1991 de 28 de febrer RTC 1991/46; sentència del Tribunal Superior de Catalunya, sala del contenciós-administratiu, de 6 d'octubre de 2004. JUR 2004 \304165

d'alguns d'aquests com pel que fa a la possibilitat d'eximir les persones que desenvolupen llocs reservats a titulacions superiors que tinguin uns coneixements suficients de llengua catalana.

### **TERCERA FASE VALORACIÓ DE CONEIXEMENTS, MÈRITS I CAPACITATS**

#### **Article 33. Valoració de coneixements, mèrits i capacitats.**

1. Prova de coneixements professionals a excepció del grup professional de titulats superiors.
2. Test d'aptituds
3. Prova de personalitat
4. Valoració de la formació i l'experiència professional

Del resultat de la valoració dels coneixements, mèrits i capacitats, s'extraurà una puntuació final que possibilitarà l'accés a l'entrevista personal.

El test de personalitat no puntua. Es informatiu i acompanya a l'entrevista.

Per cada lloc de treball convocat, s'entrevistaran un màxim de dues o tres persones, per tant accediran a l'entrevista les persones que hagin obtingut la millor puntuació fins al número igual a dos o tres candidats per lloc de treball. La puntuació ponderada màxima que es podrà assolir en el conjunt de la valoració dels coneixements, mèrits i capacitats serà de 60 punts.

#### **Article 34. Valoració de mèrits**<sup>45</sup>

1. En la valoració dels mèrits presentats pels aspirants se seguiran els següents criteris:

- Es valorarà l'experiència professional directament relacionada amb el lloc de treball que s'ha de cobrir i que sigui equivalent a la que es demana.
- La valoració de l'experiència assolida no es limitarà a un lloc de treball concret i determinat.  
No s'establirà cap sistema d'ingrés de personal que tingui per finalitat la selecció de personal interí o temporal en detriment de la resta de ciutadans, ja que vulneraria els

<sup>45</sup> Redactat conforme al VI Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 22.4 i les sentències que es referencien.

principis de mèrit i capacitat que han de regir el lliure accés a l'administració pública.<sup>46</sup>

- No es puntuarà més l'antiguitat originada en el concret lloc de treball que s'oferta per l'empresa pública en detriment dels serveis prestats en altres administracions, ja que vulneraria obertament el principi d'igualtat en articular el concurs de mèrits al voltant de l'experiència adquirida en la pròpia empresa pública convocant.<sup>47</sup>
- Es valorarà la formació complementària directament relacionada amb l'àrea funcional a què pertanyi el lloc que s'ha de cobrir. Tanmateix no es podrà exigir que els cursos de formació guardin una relació directa amb els concrets llocs de treball als que s'opta<sup>48</sup>
- No es valorarà titulacions acadèmiques clarament superiors a l'exigida per accedir al procés selectiu;
- No s'utilitzaran factors de mèrits basats en conceptes totalment genèrics o indeterminats (p. ex., altres mèrits considerats rellevants pel tribunal).
- No s'utilitzaran referències individualitzades amb la finalitat d'evitar tota acepció, pretenció o reserva vers un candidat en concret (veure sentència del Tribunal Constitucional 27/91 de 14 de febrer – RTC 1991\27- ni s'introduiran en els procediments de selecció un requisit o condició que no sigui referible als conceptes de mèrit i capacitat. Els requisits establerts en cada convocatòria hauran de tenir una justificació objectiva i raonable.<sup>49</sup>
- No es podrà utilitzar cap procediment excepcional i privilegiat de selecció per solucionar problemes ocasionats per l'existència de bosses de personal temporal o interí que han accedit a l'empresa pública de forma provisional sense subjecció als

---

<sup>46</sup> Veure Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía, Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313

<sup>47</sup> Veure Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía, Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313. Veure també Tribunal Constitucional, resolucions 21/1991 i 30/1993)

<sup>48</sup> Veure sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313. Veure també Tribunal Constitucional, resolucions 21/1991 i 30/1993

<sup>49</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía, Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313

principis de mèrit i capacitat o sense que aquests principis s'hagin contrastat mitjançant proves objectivables prèvies a la seva selecció.<sup>50</sup>

- La simple condició d'interí no podrà constituir cap dret preferent per a l'accés a l'empresa pública.<sup>51</sup>

2. La valoració dels mèrits es farà d'acord amb els conceptes següents i es puntuarà d'acord amb els corresponents barem de cada convocatòria.

#### 2.1. Titulacions acadèmiques.

Aquestes s'hauran de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No es valoraran els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

#### 2.2. Formació i perfeccionament.

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

#### 2.3. Experiència professional.

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball oferts.

L'experiència professional adquirida en llocs de l'Administració pública s'acreditarà mitjançant certificat de l'òrgan competent en matèria de personal i l'adquirida en el sector privat mitjançant document de l'empresa acreditatiu de les funcions desenvolupades acompanyat de l'informe de vida laboral de la Seguretat Social acreditatiu dels serveis prestats en aquesta empresa.

#### 2.4. Altres activitats

Entre altres, s'han de valorar els treballs científics publicats, beques i premis, activitats docents com a professor en cursos relacionats amb l'objecte de la convocatòria.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía, Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313

<sup>51</sup> Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalucía, Sala del Contenciós-Administratiu, de 8 de gener de 2002. JUR 2002\85985 i del 29 de setembre de 2001 RJCA 2002\313

<sup>52</sup> model bases de selecció de l'ICS

## QUARTA FASE ENTREVISTA PERSONAL

### **Article 35. Entrevista personal**<sup>53</sup>

L'objectiu bàsic de l'entrevista personal és analitzar en profunditat aspectes vinculats a la formació, l'experiència, competències, àrees d'interès etc., del candidat que ajuden a seleccionar el candidat més adequat pel lloc de treball.

El resultat de l'entrevista serà apte o no apte. El resultat de no apte suposa l'exclusió del procés de selecció amb el resultat de *no superat el procés de selecció*.

#### Entrevista personal

Tindrà com a finalitat valorar l'adequació del perfil personal al nou lloc de treball. Únicament en el supòsit que, a proposta raonada de l'Òrgan Tècnic de Selecció, que en cap cas podrà ser arbitrària, la gerència consideri que existeix una evident i manifesta incompatibilitat entre el perfil personal i el nou lloc de treball, l'entrevista podrà ser eliminatòria. En cap altre cas ho podrà ser. En aquest supòsit, es comunicarà per escrit a l'interessat i al comitè d'empresa els motius de la eliminació, amb la corresponent argumentació, s'indicarà el peu de recursos que l'interessat pot interposar en la defensa dels seus interessos.<sup>54</sup>

Els candidats que obtinguin el resultat d'apte s'els assignarà una puntuació ponderada que indicarà la puntuació final de la quarta fase.

La puntuació ponderada màxima que es podrà assolir en la fase 4 serà de 40 punts.

## CINQUENA FASE RESULTAT FINAL I ADJUDICACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

### **Article 36. Resultat final**

Es la suma de la fase 3 i 4 (sempre que s'hagi superat l'entrevista amb el resultat d'apte). La puntuació màxima assolible serà de 100 punts.

Els candidats que accediran al lloc de treball seran els que hagin obtingut la millor puntuació fins al número igual a un candidat per lloc de treball com a màxim. El resultat es publicarà en el tauló d'anuncis de recursos humans.

Si algun dels candidats abans de l'adjudicació definitiva renunciés voluntàriament al lloc de treball, aquest s'adjudicarà al següent candidat que hagi obtingut la millor nota.

<sup>53</sup> Veure art. 15.c del conveni col·lectiu del Servei Català de la Salut, DOGC núm. 4360 de l'11-04-2005)

<sup>54</sup> Veure art. 18.6 del conveni col·lectiu de l'empresa Sistemes d'Emergències Mèdiques, DOGC núm. 4749 del 27-10-2006 "l'entrevista no serà eliminatòria i es valorarà fins a 10 punts sobre 100. Versarà sobre qüestions relatives al lloc de treball objecte de la convocatòria i sobre el currículum presentat per l'aspirant."

Una vegada s'hagin adjudicat definitivament els llocs de treball es publicarà el resultat en el tauló d'anuncis de recursos humans i es donarà per finalitzat el procés de selecció. Els candidats que no hagin obtingut plaça es considerarà que no han superat el procés de selecció.

### **Article 37. Relació d'aprovat**

Un cop finalitzada la qualificació dels aspirants, els òrgans tècnics de selecció publicaran la relació d'aprovat per ordre de puntuació.

D'acord amb el que estableix la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener, els interessats podran interposar recurs potestatiu de reposició davant els respectius presidents dels consells d'administració en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la data de la seva notificació o publicació o directament recurs contenciós administratiu davant la Jurisdicció Contenciosa Administrativa en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la notificació o publicació<sup>55</sup>

### **Article 38. Revisió i impugnació**<sup>56</sup>

1. Les resolucions dels òrgans tècnics de selecció vinculen a l'empresa pública, sens perjudici de que aquesta, pugui procedir a la seva revisió, conforme al que es preveu als articles 102 i següents de la Llei e Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

2. D'acord amb el que estableix la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener, contra els actes derivats de l'autoritat convocant, les persones interessades podran interposar recurs potestatiu de reposició davant el president del consells d'administració en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la data de la seva notificació o publicació o directament recurs contenciós administratiu davant la Jurisdicció Contenciosa Administrativa en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la notificació o publicació.<sup>57</sup>

Així mateix, contra els actes administratius que es derivin de l'actuació de l'òrgan tècnic de selecció, les persones interessades podran interposar recurs d'alçada davant el secretari general del Servei Català de la Salut.<sup>58</sup>

### **Article 39. Assignació inicial de llocs de treball**

L'adjudicació de llocs de treball als aspirants que hagin superat el procés de selecció s'efectuarà d'acord amb les peticions dels interessats entre els llocs oferts segons l'ordre

<sup>55</sup> Redactat segons el model de convocatòria de l'ICS

<sup>56</sup> Redactat conforme la Llei 30/1992 de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i el model de bases de selecció de l'ICS

<sup>57</sup> Model de bases de l'ICS

<sup>58</sup> Model de bases de l'ICS

obtingut en el procés de selecció, sempre que reuneixin els requisits objectius determinats per a cada lloc de treball.<sup>59</sup>

Un cop superat el procés de selecció els aspirants seran contractats com a personal laboral fix de l'empresa pública.

Tots els contractes de treball s'hauran de formalitzar per escrit

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, i durant aquest període, pot rescindir la seva relació de treball qualsevol de les dues parts. Quan la gerència de l'empresa pública consideri que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió els representants dels treballadors.

Quan el treballador hagi superat positivament el període de prova, el cap de la unitat corresponent haurà d'acreditar, mitjançant una certificació oficial, aquesta situació de fixesa de la relació laboral.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix, i que anteriorment i sense solució de continuïtat, hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Els treballadors que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació, estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

D'acord amb l'article 18 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter previ a la formalització dels contractes, el departament d'adscripció informará als nous treballadors dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció recomanades, i els representants dels treballadors els informaran dels riscos generals identificats en el centre de treball on realitzarà les seves tasques o funcions.

#### **Article 40. El període de prova i la formació inicial**<sup>60</sup>

El procés de selecció no finalitzarà amb l'acabament de les proves i amb la publicació del resultat final, ja que la selecció té com a finalitat assegurar la validesa de la persona escollida per desenvolupar un determinat lloc de treball.

El període de prova tindrà caràcter eliminadori, amb una durada raonable –segons el lloc al qual resta adscrit–, amb l'assignació d'un tutor o responsable que vetlli pel seu desenvolupament correcte, i amb un sistema de garanties que permeti acreditar objectivament la seva superació i la defensa per part de l'aspirant davant la possible conculcació de drets o l'existència de situacions anòmales.

<sup>59</sup> Redactat conforme al 6è. Conveni de Treball del Personal Laboral de la Generalitat, art. 22.6

<sup>60</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 147



A més dels períodes de prova, es considera convenient l'establiment, de forma ordinària, de programes inicials de formació, guiats pel mateix tutor del període de prova, dirigits a:

- Facilitar l'aprenentatge dels principals requeriments del lloc de treball;
- Facilitar la comprensió del context públic al qual s'acaba d'incorporar;
- Facilitar el coneixement dels principals trets de l'empresa pública que l'acull;
- Interioritzar els valors i els principis ètics que han de guiar la seva actuació.

#### **TÍTOL IV SELECCIÓ DEL PERSONAL TEMPORAL**

##### **Article 41. Selecció del personal temporal**<sup>61</sup>

L'accés de persones a un lloc de treball públic, tant si és de forma estable com cojutural, ha d'estar regida per l'escrupolós respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat

Ni en base a la urgència, la vinculació de persones a programes o projectes determinats, o qualsevol altre circumstància, sense cap mena de selecció, serveix per vulnerar els principis que s'acaben d'esmentar.<sup>62</sup>

El personal temporal s'obtindrà, en primer lloc, del col·lectiu de persones que han aprovat els diferents exercicis d'una convocatòria pública –sense haver aconseguit superar-la– que tingui relació funcional amb el lloc vacant que s'ha de proveir temporalment; en segon terme, de les persones que han superat algun exercici d'una convocatòria pública amb els mateixos requisits esmentats anteriorment, i, finalment, del personal que es presenti a una convocatòria pública per accedir a l'ocupació temporal d'un lloc de treball.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> Redactat d'acord amb el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana, pàg. 152. Veure art. 18.1 del conveni col·lectiu de l'empresa pública Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament.

<sup>62</sup> Veure art. 26.10 del VI conveni de treball del personal laboral de la Generalitat "Excepcionalment, per causa d'urgència, es pot procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria. En aquest cas, el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris objectius negociats pel departament amb els representants dels treballadors, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat de la persona candidata en relació amb el lloc de treball a proveir.

<sup>63</sup> Veure art. 18.1 del VI è. Conveni de Treball del personal laboral de la Generalitat "Les persones que hagin quedat finalistes però no hagin estat finalment seleccionades per cobrir un lloc ofertat en convocatòria pública, passaran a formar part d'una borsa de treball i podran ser convocats a participar en posteriors processos de selecció, per a proveir-se de personal temporal fins que la plaça no surti a concurs per a ser ocupada de manera definitiva, sempre que el seu perfil s'adeqüi al lloc de treball ofertat i el lloc de treball no hagi estat cobert mitjançant promoció interna, tal i com està regulat en l'article 192"

---

Veure art. 17.3 del conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de l'Aigua DOGC núm. 4305 del 20-01-2005 “ Les dues parts signants d'aquest conveni es comprometen a crear una comissió paritària per tal d'estudiar i establir criteris de funcionament d'una borsa de treball en el termini d'un mes a partir de la signatura del present conveni, la qual estarà oberta al web de l'Agència. Qualsevol contractació externa es farà mitjançant aquesta borsa de treball.”

Veure art. 15.B del conveni col·lectiu de l'empresa Sistemes d'Emergències Mèdiques SA. DOGC núm. 4749 del 27-10-2006. S'hi estableix qui integra la borsa, el funcionament i el barem de puntuació. “ per tal de facilitar aquelles cobertures temporals que siguin necessàries per garantir l'operativitat del servei, l'empresa es dotarà d'una borsa de treball formada per un conjunt de treballadors/res amb criteris que s'estableixen a continuació.”

Veure art. 21 del conveni col·lectiu del CatSalut “Els contractes temporals per a la substitució de treballadors amb dret a la reserva de lloc de treball o per a la cobertura de llocs de treball vacants, fins que es pugui convocar el corresponent procés selectiu, s'hauran de subscriure amb les persones inscrites en la borsa de treball, constituïda a aquests efectes pel CatSalut, llevat que cap de les persones inscrites reuneixi els requisits d'adequació al perfil del lloc de treball.”

