



## **DOCUMENT DE GESTIÓ BORSA DE TREBALL (versió resumida)**

---

### **1.- OBJECTE**

La borsa de treball de la institució és única i té com a principals objectius:

- Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball, per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix la institució.
- Facilitar als/a les directius/ves i responsables de la institució la selecció i contractació dels/de les millors professionals.
- Tenir disponibles professionals que hagin passat per un procés de selecció per a una posterior contractació temporal per substitució o interinitat.
- La concessió dels contractes d'interinitat, en ser contractes temporals, també es gestiona mitjançant els criteris establerts en aquest document. En el cas dels contractes temporals d'interinitat, cal dir que per a la seva cobertura la Direcció tindrà en compte, a més dels criteris establerts a la borsa de treball, les necessàries especialitzacions de determinats llocs de treball (per exemple, especialitats mèdiques, gestió de personal, gestió economicofinancera, etc.), així com l'oportunitat per escassetat d'oferta en el mercat de treball.

### **.2.- CANALS D'INFORMACIÓ**

Es podrà sol·licitar informació general als diferents departaments de Recursos Humans, accedint al lloc web de la institució ([www.parcdesalutmar.cat](http://www.parcdesalutmar.cat)) ---> Professionals ---> Borsa de Treball ---> Bústia de suggeriments i consultes, i a través de la Intranet ---> Recursos Humans ---> Selecció de Personal ---> Borsa de treball ---> Bústia de suggeriments i consultes.

### **3.- TITULARITAT DE LA BORSA DE TREBALL**

La titularitat de la borsa de treball és competència del departament de Recursos Humans.

### **4.- ADREÇADA A**

Qualsevol persona que compleixi amb els requisits establerts i treballi o vulgui treballar als nostres centres, mitjançant un contracte temporal.

### **5.- PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE LA BORSA DE TREBALL**

Per garantir el **principi d'igualtat i transparència** s'estableixen uns criteris de funcionament, sense perjudici a la promoció interna que es regula en l'article 41 del Conveni Col·lectiu de la institució.

L'ordenació variarà segons els punts que pot obtenir cada candidat/a d'acord amb: la valoració global del/de la responsable, l'antiguitat de presentació del currículum vitae i l'experiència professional dins de la institució i fora de la mateixa, així com les pràctiques efectuades amb nosaltres (Veure Annex 1).

El/la responsable que hagi de contractar una persona haurà d'utilitzar la llista de candidats/es amb l'objectiu de triar el/la millor professional per cobrir el corresponent lloc de treball. Igualment i si es creu que el mencionat lloc de treball s'ha de cobrir per més de set dies, el/la responsable haurà de seleccionar el/la primer/a candidat/a disponible de la llista, tot seguint el criteri d'ordenació numèrica (primer, segon, tercer...). Contràriament i si aquest lloc de treball no s'ha de cobrir per més de set dies, es podrà optar pels/per les candidats/es que estan ubicats/des en qualssevol de les primeres posicions de la llista i en funció de la millor adaptació a les necessitats organitzatives.

Pel que fa als contractes d'interinitat, aquests es proposaran als/a les candidats/es que es troben en les primeres posicions de la llista de la borsa, tot tenint presents, com ja s'ha dit, les especialitzacions tècniques o l'oportunitat de la contractació, i les competències exigides per les vacants a cobrir, prioritzant en igualtat de condicions aquells/es candidats/es que ja hagin tingut un contracte d'interinitat i no hagin superat el corresponent procés de convocatòria.

## 5.1 CONDICIONS DELS/DE LES ASPIRANTS

Per tal de procedir a la classificació dels CV i entrar a la borsa de treball es necessari que els/les candidats/es reuneixin les següents condicions:

- a) **Tenir la nacionalitat espanyola o de qualsevol dels països membres de la UE**, de conformitat amb la Llei 17/1993, modificada per la Llei 55/1999, 29 de desembre i Real Decret 543/2001.
- b) **Els nacionals d'altres estats membres i no membres de la UE hauran de demostrar coneixements suficients dels idiomes català i/o castellà**, podent-se exigir la superació de proves amb aquesta finalitat.
- c) **Possibilitat d'incorporació immediata**.
- d) **Acreditació de la titulació que es posseeix** (escanejat de les **titulacions oficials** obtingudes o del resguard de tramitació d'aquestes).

**En el moment de la formalització del contracte serà imprescindible de presentar la fotocòpia compulsada del títol.** En el cas dels/de les estudiants del darrer curs d'Infermeria, aquests/es podran introduir el CV un cop acabada la diplomatura i abans de tenir el títol provisional (juny), si bé hauran d'acreditar documentalment aquesta titulació abans de la seva contractació.

- e) **No estar inhabilitat per sentència ferma per a l'exercici de les funcions públiques, ni haver estat separat per resolució disciplinària ferma de cap administració pública.**
- f) **Superació de l'entrevista.**

## 5.2 RECOLLIDA DE SOL·LICITUDS

Per poder formar part de la borsa de treball és necessari omplir els **formularis estàndard** que apareixeran al lloc web i complir les condicions del punt 5.1 del document. El/la candidat/a rebrà, per e-mail la conformitat hem rebut el seu CV.

## 5.3 PERÍODE D'ACCÉS A LA BORSA DE TREBALL

La borsa de treball restarà oberta per a les persones de totes les categories professionals durant els mesos de:

- **gener - febrer**
- **abril - maig - juny**
- **octubre - novembre**

per tal que sigui factible de preparar la cobertura de les vacants que es produeixen durant els períodes de vacances de Setmana Santa, Estiu i Nadal. En el cas que la borsa estigui tancada, s'informarà per correu electrònic al/a la candidat/a dels períodes d'introducció del CV i es demanarà que, si us plau, l'introdueixi quan la borsa es torni a obrir.

El departament de Recursos Humans vetllarà perquè hi hagi candidats/es suficients en cada àrea funcional; per la qual cosa, i en casos excepcionals, pot prendre la decisió d'obrir-la fora d'aquestes dates o cercar altres alternatives (procés de selecció específic per a determinats llocs de treball) donant-ne compte a la Comissió de Treball i Seguiment.

## 5.4 CREACIÓ D'UNA LLISTA DE CANDIDATS/ES

Un cop tancats els períodes d'accés, s'establirà un breu termini per a la realització d'uns llistats amb tots els/les candidats/es que han presentat la documentació correcta i s'ordenaran d'acord amb la puntuació que han obtingut. Progressivament, s'aniran realitzant entrevistes estructurades per àrees de gestió.

Segons s'indica al formulari "Informació personal", serà obligació adjuntar l'escanejat de la titulació exigida per a cada categoria professional (a excepció del cas dels/de les estudiants del darrer curs d'Infermeria), així com l'escanejat del certificat "Registro de Ciudadano de la Unión" (candidats/es de la Comunitat Europea), o l'escanejat del NIE i de la resolució de la Subdelegació del Govern (candidats/es extracomunitaris/es).

La no presentació de la documentació exigida serà causa d'exclusió per accedir a formar part de la borsa de treball.

Tal com s'ha comentat, el/la candidat/a podrà estar, segons el seu perfil professional, en una de les especialitats a què vulgui accedir, cosa que indicarà en el moment d'introduir les seves dades en el corresponent formulari. Si el/la responsable de realitzar l'entrevista considera que, segons la informació obtinguda en la mateixa, el/la candidat/a té un perfil professional més acord amb una especialització diferent a aquella que inicialment ha indicat, prevaldrà el criteri del/de la responsable.

## 5.5 ACTUALITZACIÓ DE LA BORSA DE TREBALL

La borsa de treball s'actualitzarà durant cada període de tancament i es tindran en compte les exclusions que hi puguin haver.

## 5.6 EXCLUSIÓ DE LA BORSA DE TREBALL

Els criteris d'exclusió seran els següents:

- a) **Per part del/de la propi/a interessat/da** (tot adreçant escrit de renúncia al departament de Recursos Humans, o enviant e-mail a l'adreça de correu que apareix al lloc web de la institució: [borsatreball@parcdesalutmar.cat](mailto:borsatreball@parcdesalutmar.cat)).
- b) **Per part de l'empresa:**
  - No superació del període de prova
  - Quan la Comissió de Treball i Seguiment, objectivament, ho consideri oportú.
  - Obtenir tres valoracions consecutives per part del/de la responsable de menys de 2,5 punts. Sempre que sigui possible, les valoracions hauran de ser efectuades per responsables diferents.
  - No renovació del CV passats dotze mesos sense ser contractat/da.

L'exclusió de la borsa de treball comporta la pèrdua de la puntuació que fins ara s'havia obtingut per tota l'experiència laboral vinculada a la institució i la valoració obtinguda per l'antiguitat de presentació del CV.

El/la candidat/a podrà rebutjar una oferta de treball, sempre que sigui per una causa justificada, i l'empresa podrà exigir-ne la justificació corresponent<sup>1</sup>.

En el cas que un/a candidat/a rebutgi reiteradament ofertes de treball sense causa justificada, es notificarà aquest fet a la Comissió de Treball i Seguiment per tal que ho pugui valorar.

DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS  
Barcelona, abril de 2010

---

<sup>1</sup> S'entenen per causes justificades que pot al·legar el candidat/a per tal de rebutjar una oferta de treball:

- 1.- Estar treballant fora de la institució quan es realitzi l'oferta.
- 2.- Patir alguna malaltia, accident o estar-ne en procés de recuperació.
- 3.- Motius familiars greus: malaltia greu, mort de familiar... (seran causes justificades aquelles que estan articulades en el Conveni col·lectiu de la institució i que s'eleven a la categoria de permís /licència).
- 4.- Maternitat, adopció o acolliment i risc d'embaràs (seran causes justificades aquelles que es recullen en el Conveni col·lectiu i que s'eleven a la categoria de permís /licència).



## Annex I - BAREMACIÓ

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 (a excepció del darrer curs d'Infermeria), com de la correcció i suficiència d'aquesta titulació, per tal de continuar-se amb la superació de l'entrevista inicial quan s'hagi de cobrir un lloc de treball.

### FASES:

#### 1.- Valoració global del/de la responsable

L'escalat de puntuació anirà de **l'1 al 5** en funció al qüestionari que s'annexa i serà la nota resultant del criteri del/de la responsable. Haurà de tenir present aspectes com: l'actitud i adaptació en el servei, el treball en equip, el pla d'acció... i, si ho considera, oportú podrà realitzar una entrevista de seguiment.

Al/a la candidat/a que entra per primera vegada a treballar se li farà la següent valoració:

- Durant els sis mesos d'estar a la llista i si ha estat contractat, se li haurà de realitzar una valoració.
- Cada any: se li farà una valoració.

Les valoracions seran obligatòries per poder continuar contractant el/la candidat/a.

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.

#### 2.- Per antiguitat de presentació del CV

La puntuació establerta en aquest apartat serà de **10 punts** per semestre d'antiguitat en la borsa de treball.

#### 3.- Experiència

El/la candidat/a que hagi tingut una vinculació contractual amb la institució tindrà **40 punts** per cada semestre treballat, sempre que l'experiència hagi estat per la categoria professional que es vol contractar. En períodes inferiors es farà la part proporcional.

Es perdran les puntuacions obtingudes relacionades amb la vinculació contractual amb la institució quan hi hagi una de les causes d'exclusió per part de l'empresa:

- No superació del període de prova
- Quan la Comissió de Treball i Seguiment, objectivament, ho consideri oportú.
- Obtenir tres valoracions consecutives per part del/de la responsable de menys de 2,5 punts. Sempre que sigui possible, les valoracions hauran de ser efectuades per responsables diferents.
- No renovació del CV passats dotze mesos sense ser contractat/da.

El/la candidat/a que no ha tingut vinculació contractual amb la institució però té experiència per la categoria professional que es vol contractar tindrà **10 punts** per cada semestre treballat. En períodes inferiors es farà la part proporcional.

#### 4- Pràctiques a la institució

El fet d'haver efectuat pràctiques amb nosaltres (valorades positivament per/per la responsable corresponent) comptarà com a **15 punts/mes**.

#### ESQUEMA BAREMACIÓ

DESCRIPCIÓ	PUNTUACIÓ
<b>Valoració global del/de la responsable</b>	<b>5 punts</b> màxims per entrevista
<b>Per antiguitat de presentació CV</b>	<b>10 punts</b> per semestre d'antiguitat en la borsa de treball
<b>Experiència</b>	<b>50 punts</b> , desglossats en:
Amb vinculació contractual	<b>40 punts</b> per cada 6 mesos treballats <sup>(*)</sup>
Experiència en altres entitats	<b>10 punts</b> per cada 6 mesos treballats <sup>(*)</sup>
<b>Pràctiques a la institució</b>	<b>15 punts</b> per mes de pràctiques

<sup>(\*)</sup> es té present la proporcionalitat