

PROCEDIMENT DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DE PERSONAL DE LA FUNDACIÓ PÚBLICA BARBERÀ PROMOCIÓ

1. Justificació i abast

D'acord amb la Llei 5/2015, de 30 d'octubre, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el marc jurídic de la persona treballadora d'una entitat pública es regeix en la majoria d'aspectes per l'Estatut dels Treballadors i Treballadores i pel conveni col·lectiu aplicable, però amb els matisos que imposa l'aplicació directa, en les empreses públiques, de determinats articles de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, principalment, en allò relatiu al procediment de selecció i accés a l'ocupació. La disposició addicional primera de la Llei 5/2015 estableix: *"Ámbito específico de aplicación: los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica."*

Els aspectes substantius regulats en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 de la Llei 5/2015, d'aplicació directa a les empreses públiques, són els següents: deures dels empleats públics i codi de conducta; principis ètics; principis de conducta; principis rectors d'accés a l'ocupació pública i reserva de vacants per a persones amb discapacitat.

Els deures, codi i principis ètics i de conducta imposen una determinada manera de treballar a les persones empleades de les empreses públiques i, per això, l'entitat està obligada a assumir-los com a propis i recollir-los com obligacions directes per a tots els treballadors i treballadores de la Fundació Barberà Promoció.

Els principis rectors d'accés a l'ocupació pública imposen a l'entitat la necessitat d'articular un procediment de contractació de personal inspirat en aquests principis i que respecti el seu contingut essencial. La Llei no imposa un procediment concret sinó que cada entitat pot dotar-se del procediment que, respectant aquests principis, millor s'adeqüi a les seves pròpies necessitats.

En conseqüència, la selecció de personal de la Fundació Barberà Promoció es regirà pels principis rectors de l'art 55 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, havent de dissenyar procediments de selecció que els respectin, sense que aquesta exigència abasti a la necessitat d'ajustar-se, de manera estricta, a les normes amb detall dels processos de selecció establertes per al personal de l'Administració Local.

2. Criteris generals de selecció

Aquests criteris tenen per objecte regular el procediment d'accés a llocs de treball del personal directiu, tècnic i administratiu de la Fundació Barberà Promoció amb la finalitat de germanitzar l'efectivitat dels principis de publicitat, concurrència, transparència, confidencialitat, no discriminació i igualtat, essent també aplicables

els criteris que es detallen a continuació:

- a) Per a la selecció del personal es tindrà en compte el compliment de la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat (2% de la plantilla), així com del principi d'igualtat per a totes les persones, de manera que si es dona un empat en la puntuació final, tindrà preferència el gènere menys representat en aquell lloc de treball que s'ofereix en la vacant.
- b) La contractació de persones treballadores s'ha de realitzar, d'acord amb el principi d'oportunitats i no-discriminació, atenent preferentment criteris professionals, exigint els nivells d'aptituds i actituds necessaris per exercir les funcions que els siguin encomanades, sense discriminació per raó de sexe, afinitat sindical, o qualsevol altra raó, d'acord amb el que disposa l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

3. Procediment general de contractació de personal

- a) Convocatòria pública de l'oferta de treball que contindrà, com a mínim, la informació inclosa al punt 5.a.
- b) Recepció de les candidatures: Registre de cadascuna d'elles.
- c) Llistes de les persones admeses i excloses.
- d) Proves objectives que garanteixin la igualtat per a totes les persones, valoració curricular i entrevista personal.
- e) Publicació dels resultats.
- f) Notificació i contractació.

4. Informe de necessitats

L'inici de qualsevol procés de selecció i contractació de personal ha de venir motivat per una detecció de necessitats per part d'un/a coordinador/a d'àrea o per part de la direcció tècnica de la Fundació Barberà Promoció.

Es farà arribar a Recursos humans un informe justificatiu de la necessitat de noves contractacions, que serà el punt de partida del procediment descrit en aquest document.

5. Convocatòria de l'oferta de treball

En aquesta fase inicial, els principis aplicables de la Llei 5/2015 són els de publicitat i transparència (art. 55.2, apartats a i b).

Les bases de la convocatòria que inclouen les funcions genèriques del lloc de treball es publicaran, com a mínim, a la pàgina web de la Fundació Barberà Promoció (<https://www.barberapromocio.cat/ca/convocatories>).

El procés a seguir serà el següent:

- a) Publicació a la pàgina web de la Fundació de l'oferta d'ocupació. S'hi

publicaran les bases de la convocatòria amb els següents camps informatius com a mínim, que caldrà incloure obligatòriament per a cada lloc de treball que s'hi ofereixi:

- i. Funcions i Condicions del lloc de treball (grup professional, tipus de jornada, retribució i conveni aplicable)
 - ii. Titulació requerida (si es requereix)
 - iii. Experiència professional requerida (si es requereix)
 - iv. Formació complementària requerida (si és el cas)
 - v. Tipus de contracte i durada.
 - vi. En cas de prova escrita, el temari de forma sintètica.
 - vii. Cronograma.
- b) A partir d'aquesta publicació, també s'hi indicarà el correu electrònic o adreça física on caldrà enviar les candidatures, així com el termini màxim de recepció d'aquestes.
- c) El termini de recepció de candidatures no podrà ser inferior a 10 dies naturals a partir de la publicació a la pàgina web de la Fundació Barberà Promoció. Finalitzat el termini establert, no es podrà recollir cap altra sol·licitud.

En casos d'urgència, es pot reduir a 5 dies.

6. Recepció de les candidatures

Durant el termini indicat a l'anunci de la convocatòria es rebran les candidatures de les persones interessades en el lloc de treball. Totes les candidatures rebudes i registrades s'hauran de tractar en tot moment com a documents amb contingut de dades personals. Per tant, n'hauran d'estar emparats sempre sota la Llei de protecció de dades de caràcter personal, fent els arxius i les notificacions adients per complir amb la legalitat.

En el moment de registrar-les es donarà l'avís de rebuda a la persona candidata amb el seu número de registre corresponent.

7. Publicació dels llistats d'admesos i exclosos

Un cop finalitzat el període de presentació de candidatures, es publicarà la llista provisional de persones candidates que passen al procés de selecció, fent pública a la pàgina web de la Fundació Barberà Promoció la relació de persones admeses i, paral·lelament, es publicaran les persones candidates excloses, informant sobre els requisits no complerts per a la seva admissió. Les persones candidates disposaran d'un termini de 5 dies naturals, comptats a partir de l'endemà de la publicació del llistat provisional de persones admeses, per presentar possibles reclamacions adreçades a esmenar els defectes que pugui contenir l'esmentat

l·listat. En el cas de necessitats urgents, aquest termini s'establirà en 2 dies naturals a partir de l'endemà de la publicació del l·listat provisional de persones admeses. Transcorregut el termini anterior, es dictarà resolució amb la l·lista definitiva de persones aspirants admeses i excloses que serà publicada a la pàgina web de la Fundació Barberà Promoció.

8. Procés de valoració de les candidatures i proves de selecció

Les proves de selecció establertes per a cada convocatòria i la valoració posterior de les mateixes seran establertes i realitzades per part de l'òrgan de selecció de la Fundació Barberà Promoció.

S'establirà una prova escrita i una entrevista individual per valorar les competències del lloc de treball. La puntuació total del procés serà com a màxim de 9 punts.

Els criteris subjectes a puntuació seran:

8.1 Valoració de la prova escrita, fins un màxim de 3 punts. Aquesta prova serà eliminatòria i es considerarà superada amb una qualificació igual o superior d'1,5 punts. Les persones candidates que no obtinguin la qualificació mínima no seran convocades a l'entrevista i no continuaran participant al procés de selecció.

8.2 Valoració dels mèrits aportats (només puntuaran els mèrits que no tinguin la consideració de requisits de la convocatòria) , fins un màxim de 3 punts i segons el següent barem:

- **Experiència professional, fins un màxim de 1,5 punts:** per serveis prestats en funcions anàlogues a les tasques pròpies de la plaça a cobrir que es valoraran amb l'aportació del Currículum Vitae i de la documentació acreditativa dels mateixos amb 0,05 punts per mes treballat.
- **Formació relacionada amb les funcions pròpies del lloc de treball, fins un màxim de 1,5 punts.**
 - Màsters, diplomatures, llicenciatures o graus oficials: 1 punt
 - Postgraus oficials: 0,5 punts
 - Certificats de professionalitat: 0,45 punts
 - Formació 40 hores o més: 0'35 punts
 - Formació 20 a 39 hores: 0'25 punts
 - Formació 10 a 19 hores: 0'15 punts
 - Formació fins 9 hores: 0'05 punts

8.3 Valoració de l'entrevista, fins un màxim 3 punts. Amb l'objecte de determinar

els valors professionals aportats, aspectes curriculars, coneixements i aptituds específiques per al lloc de treball, així com les competències transversals. Per superar l'entrevista, s'ha d'obtenir una puntuació igual o superior a 1,5 punts.

9. Òrgan de selecció

En el moment en el que es constitueix l'Òrgan de Selecció és on han d'observar-se els principis de l'art. 55 de la Llei 5/2015. Els principis aplicables a aquesta fase del procediment són els recollits en l'art. 55.2, en els següents punts:

- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Aquests principis fan referència a les característiques dels òrgans que participen en el procés de selecció, imposant que els membres dels òrgans de selecció siguin tècnics i fonamentin les seves decisions en criteris objectius i professionals, realitzant la seva feina amb independència i imparcialitat, mitjançant un procés àgil adequat al lloc que es pretengui cobrir.

La composició de l'òrgan de selecció estarà integrat per la persona que ocupi, en aquell moment, el càrrec de Direcció Tècnica de la Fundació Barberà Promoció, la persona tècnica de Recursos humans i dues persones tècniques, una de les quals serà responsable d'àrea del lloc de treball ofert, que serà l'encarregada de corregir les proves escrites, si s'escau, juntament amb la persona tècnica de RRHH.

En la fase de l'entrevista hi participaran, com a mínim, 2 persones tècniques, la persona tècnica de Recursos humans i la persona tècnica responsable de l'àrea del lloc de treball ofert sempre i quan es pugui garantir la imparcialitat, que en cas de no ser possible, serà la direcció tècnica qui determini la persona substituïda.

A les bases de la convocatòria hi haurà de constar els membres de l'òrgan de selecció.

Així mateix, quan el procés de selecció sigui per ocupar, de forma definitiva, una de les places de la categoria A1 de la plantilla de personal vigent en aquell moment, en l'òrgan de selecció s'incorporarà una persona professional experta i externa a l'entitat que portarà a terme una entrevista competencial i que tindrà una puntuació màxima de 3 punts. En aquests casos, aquesta entrevista competencial substitueix a l'entrevista establerta al punt 8.3.

10. Publicació dels resultats

El llistat de resultats es publicarà a la pàgina web de la Fundació Barberà Promoció i contindrà, per a cada persona candidata, la puntuació obtinguda en cada aspecte a valorar.

La persona candidata amb major puntuació serà la persona seleccionada per ocupar la plaça a cobrir i així s'especificarà.

Un cop publicat el llistat de resultats s'iniciarà un període de reclamació i esmena. Aquest període tindrà una durada màxima de 3 dies hàbils des de la data de publicació. Finalitzat aquest període, els resultats seran definitius.

Ordre de publicació:

1. Prova escrita
2. Entrevista
3. Resultats provisionals (amb període d'esmenes)
4. Resultats definitius

11. Notificació i contractació

Un cop seleccionada la persona candidata definitiva, se li notificarà la data d'inici de la contractació i quina és la documentació necessària a aportar per tal de tramitar la seva contractació.

12. Promoció Interna

El personal intern que vulgui accedir a la plaça oferta haurà de complir tots els requisits establerts a les bases de la convocatòria. Només en el cas de que quedi vacant es faria convocatòria externa.

Representants de la Fundació Barberà Promoció,

2025.10.24
August Rocafull Lancharro 14:52:47
+02'00'

August Rocafull Lancharro

Firmado digitalmente
por Pere Pubill i
Linares - DNI
40974419B (TCAT)
Fecha: 2025.10.27
11:30:08 +01'00'

Pere Pubill i Linares

MARGARITA
GARCIA GARCIA
DNI [REDACTED]
Digitally signed by
MARGARITA GARCIA GARCIA
- DNI 34755263 D
Date: 2025.10.27 08:11:23
+01'00'

Margarita García García

Firmado digitalmente por
RAFAEL GÓMEZ
PUIGCERCÓS - DNI
46800642N
Fecha: 2025.10.27 07:51:06
+01'00'

Rafael Gómez i Puigcercós

2025.10.2
Rita Roigé Vergés 7 09:18:44
+01'00'

Rita Roigé Vergés