

ACORD ENTRE LA GERÈNCIA I EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I
SERVEIS LABORAL DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Acord núm. 85 /2007 del Consell de Govern pel qual s'aprova la proposta d'acord per a la selecció de personal laboral temporal.

- Document aprovat per la Comissió de Personal i Acció Social del Consell de Govern del 3 de maig de 2007.
- Document aprovat pel Consell de Govern del 17 de maig de 2007.

DOCUMENT CG 18/5 2007

Gerència, 17 de maig de 2007

ACORD ENTRE LA GERÈNCIA I EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS LABORAL DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL

PREÀMBUL

L'article 21 del IV Conveni del PAS-L estableix que:

"La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació. La selecció d'aquest personal es realitzarà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, on cadascuna de les universitats determinarà amb els seus respectius comitès d'empresa el procediment i la constitució dels tribunals."

En conseqüència, la Gerència i el CEPASL

ACORDEN

Establir dos nous sistemes de selecció per a la contractació eventual o temporal:

A.- Borses de treball per a substitucions o reforços per a perfils d'Auxiliar de Serveis, Suport IC, Tèc. de Suport de Biblioteques, Tèc. de Manteniment i d'altres que s'acordin expressament entre la Gerència i el CEPASL.

B.- Concursos per a la resta dels perfils i especialment per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa.

A.- Procediment per la creació de borses de treball

La borsa de treball de cada perfil es crearà i es nodrirà amb els candidats que s'hagin presentat als concursos respectius i que no hagin resultat guanyadors, però que hagin superat totes les proves i siguin considerats aptes per part del tribunal.

Quan la borsa estigui buida o estigui a punt d'esgotar-se es podrà fer una convocatòria específica per a la borsa de treball del perfil corresponent, a proposta de la gerència i amb l'acord del CEPASL.

Es donarà el màxim de difusió a la convocatòria mitjançant la web de Concursos, les OTG, centres de formació professional i ocupacional, borses de treball especialitzades, escoles, creació d'RSS i d'altres.

A la convocatòria es farà constar la categoria, el perfil genèric que es convoca, els requisits d'experiència i de coneixements, les competències tècniques i personals valorables, la titulació -si s'escau-, les condicions de treball, el procediment d'admissió de sol·licituds, la documentació a presentar, el procés de selecció que s'haurà de superar i, opcionalment, el nombre màxim de candidats que seran seleccionats.

En aquesta convocatòria s'hi inclouran les candidatures que prèviament hagin presentat una sol·licitud i que compleixin els requisits de la mateixa.

Es constituirà un Tribunal de tres membres:

- Representant del Servei de Desenvolupament Professional (SDP)
- Representant expert de l'àmbit del perfil
- Representant del CEPASL

El tribunal podrà dotar-se d'experts com assessors per al desenvolupament del procés de selecció.

D'acord amb el perfil genèric, el Tribunal fixarà els criteris i preseleccionarà els currículums presentats, a partir de la informació aportada i acreditada pels candidats.

El tribunal convocarà als candidats preseleccionats a la realització de proves i/o entrevistes selectives per a la valoració de la seva candidatura.

El resultat del concurs serà la llista que aprovi el Tribunal, ordenada descendentment segons la puntuació definitiva i limitada -si s'escau- al nombre màxim de candidats que determini la convocatòria.

La gestió de les borses de treball la realitzarà l'SDP a partir dels criteris que s'acordaran amb el CEPASL. El CEPASL designarà un màxim de dos representants que seran puntualment informats per l'SDP de tots els detalls necessaris per fer el seguiment d'aquesta gestió.

Les incorporacions es faran ofertant les necessitats que vagin sorgint a qui tingui una puntuació més alta. Un cop finalitzat el contracte, la persona reingressarà a la borsa en la seva posició segons la valoració inicial.

Un informe negatiu sobre les tasques realitzades podrà ser motiu de baixa de la borsa. No serà motiu de baixa de la borsa el fet de no acceptar, per una raó justificada, una proposta de contractació.

B.- Concursos per a la contractació de personal laboral temporal

Per cobrir les necessitats eventuais o temporals de la resta de perfils i especialment per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa, es realitzarà la convocatòria on es farà constar la destinació, la categoria, el perfil específic –si s'escau-, les funcions principals i els coneixements i competències tècniques i personals valorables, la titulació requerida -si s'escau-, les condicions de treball, la durada del contracte, el procediment i terminis d'admissió de sol·licituds, la documentació a presentar i el procés de selecció que s'haurà de superar.

Es donarà el màxim de difusió a la convocatòria mitjançant la web de Concursos, les OTG, centres de formació professional i ocupacional, borses de treball especialitzades, escoles, creació d'RSS i d'altres.

Es constituirà un Tribunal de tres membres:

- Representant del Servei de Desenvolupament Professional
- Representant de la Unitat a la que es destina la nova incorporació
- Representant del CEPASL

El tribunal podrà dotar-se d'experts com assessors per al desenvolupament del procés de selecció.

D'acord amb el perfil de la plaça, el Tribunal fixarà els criteris i realitzarà la preselecció dels currículums presentats a partir de la informació aportada i acreditada pels candidats. El Tribunal podrà acordar resoldre el concurs a partir d'aquesta preselecció, sempre i quan aquest acord sigui per unanimitat.

De no ser així, convocarà als candidats preseleccionats a la realització de les proves i/o entrevistes selectives que el Tribunal determini.

El tribunal ordenarà les candidatures del concurs que consideri aptes per tal de què, si en un període de temps breu (aproximadament 3 mesos), la plaça quedés vacant per renúncia del guanyador o per qualsevol altre motiu, el Servei de Desenvolupament Professional els pugui proposar una altra candidatura per cobrir la vacant temporal.

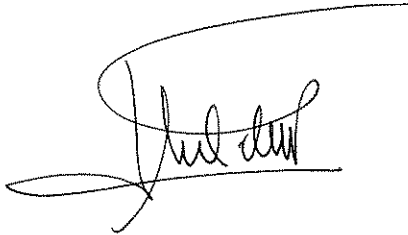
Interinitats

Les places vacants o de nova creació s'hauran de cobrir amb el preceptiu concurs en un termini no superior als 9 mesos. Els contractes que es facin per cobrir interinament una plaça de catàleg mentre no es convoca el preceptiu concurs tindran una durada màxima de 9 mesos. En tots els casos es compliran les condicions que estableixi la legislació vigent en cada moment.

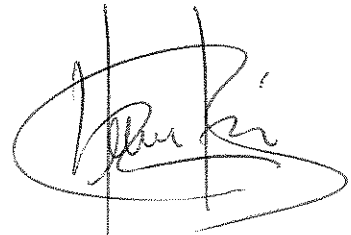
Vigència

Aquest acord té una vigència de 2 anys, es prorrogarà automàticament per anys successius si no ho denuncia cap de les parts i serà vigent fins que no se n'acordi un de nou.

Barcelona, abril 2007



Josefina Auladell Baulenas
Gerenta



Francisco Ruiz Nieto
President CEPAS-L