



**ACORD DEL PATRONAT SOBRE LA POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ I
SEL·LECCIÓ DE PERSONAL I ALTRES ASPECTES RELACIONATS AMB EL
PERSONAL QUE PRESTA SERVEIS A LA FUNDACIÓ URV**

Patronat de la Fundació URV

Sessió de 24 de maig de 2022

ANTECEDENTS

L'article 6 dels Estatuts de la Fundació URV (en endavant, FURV), defineix les activitats de la FURV, i entre altres, són:

1. *Fomentar i desenvolupar canals que permetin millorar el coneixement i la comunicació i establir relacions entre la Universitat Rovira i Virgili (en endavant, URV), les entitats de recerca i centres de tecnologia en les quals la URV participa i l'entorn socioeconòmic.*
2. *Promoure i fomentar contractes i convenis de recerca, innovació, prestació de serveis i subministraments entre el personal acadèmic, serveis, departaments, escoles i facultats, i altres centres on la URV participa, i entitats públiques o privades, o amb persones físiques.*
3. *Promoure i fomentar cursos de formació i especialització adreçats sobretot, però no exclusivament, al personal extern de la URV, així com l'organització de congressos i jornades tècniques i científiques.*
4. *Produir i organitzar aquests cursos de formació i especialització i organització de congressos i jornades tècniques i científiques.*
5. *Encarregar-se de la gestió econòmica, administrativa i comptable, i del suport informàtic i de personal dels esmentats contractes, convenis, cursos i congressos. Posar a disposició l'expertesa i suport tècnic, econòmic-administratiu, a les entitats de recerca, instituts i centres de tecnologia en les que la URV participa, així com la creació d'unitats tècniques i administratives especialitzades per a dur a terme els encàrrecs que faci la URV a l'empara de la normativa vigent, entre altres i a títol informatiu i no limitatiu, unitats de suport tècnic-administratiu per a captació de fons, prevenció de riscos, gestió de patrimoni immobiliari, màrqueting, disseny i promoció, etc...*

Per al desenvolupament de les activitats definides als seus estatuts, la FURV requereix contractar persones. La FURV és una entitat de dret privat depenent de la URV, universitat pública, i com a tal li és d'aplicació determinada normativa del sector públic.

A la FURV li és d'aplicació els principis rectors de l'article 55 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP), en conseqüència, aquestes entitats han de seleccionar el seu personal laboral mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i han de garantir la publicitat de les convocatòries i les seves bases; la transparència; la imparcialitat i la professionalitat dels membres de l'òrgan de selecció; l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions i les tasques a desenvolupar, i l'agilitat en els processos de selecció, sens perjudici de l'objectivitat. L'article 55 del TREBEP és el precepte de capçalera pel que fa a la contractació de personal laboral de les entitats de dret privat vinculades o dependents d'entitats de dret públic.

L'article 22 dels estatuts de la FURV defineix les facultats que al Patronat li són assignades i entre altres, li correspon expressament:

1. *Elaborar i aprovar el pressupost anual de la Fundació i el pla d'inversions.*

2. *Aprovar l'organigrama, el catàleg de llocs de treball i la taula retributiva del personal, fixar les línies generals que han de regir la contractació del personal de la Fundació i aprovar-ne l'adscripció i/o la contractació del personal permanent i/o amb contracte indefinit.*
3. *Aprovar les normes de funcionament intern dels òrgans de la Fundació.*

El propassat 17 de desembre de 2022, el Patronat de la FURV aprovà el pressupost de la FURV i la Relació dels Llocs de Treball, (en endavant, RLT), del personal laboral de la FURV. Aquest document recull, degudament classificades, totes les places que componen la RLT de la FURV. Així, doncs, la RLT es defineix com la relació ordenada de tots els llocs de treball de la FURV aprovats pel Patronat que inclou totes les places oficials corresponents a aquest col·lectiu degudament classificades.

La normativa que regeix les relacions laborals del personal que compon la RLT de la FURV són el conveni d'oficines i despatxos, (RESOLUCIÓ TSF/285/2020, de 28 de gener, inscripció i publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys (2019-2021), (codi de conveni núm. 79000375011994), i aquella normativa interna que aprovi el seu Patronat.

Conjuntament amb les persones contractades i finançades en part a càrrec del pressupost de la URV, i que formen part de la RLT de la FURV, amb contracte indefinit-fixe, la FURV contracta persones a càrrec de projectes de recerca, transferència i innovació i activitats de formació permanent i congressos. El finançament d'aquests contractes està vinculat a fons de finançament competitiu i no competitiu, públics o privats que no formen part del pressupost de la URV. Aquestes persones no formen part de la RLT de la FURV i la seva vinculació a la FURV està determinada per l'existència d'aquests fons de finançament extern.

En data 31 de desembre de 2021 va entrar en vigor el RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat de l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que s'ha convalidat pel Congrés dels Diputats en data 3 de febrer de 2022. D'acord amb la seva exposició de motius, un dels seus objectius principals, és la simplificació dels contractes i la reducció de la taxa de temporalitat d'acord amb les exigències compromeses amb la Unió Europea en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

D'acord amb aquest objectiu el RDL estableix clarament que el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit. D'altra banda, la contractació temporal queda reduïda a 2 modalitats molt taxades: el contracte de substitució de les persones treballadores i el contracte de circumstàncies de la producció (durada màxima 6 mesos ampliable per conveni col·lectiu sectorial a 1 any). Excepcionalment, la DA cinquena del RDL 32/2021, disposa que es poden subscriure contractes de durada determinada pel temps necessari per a l'execució dels següents projectes:

- Contractes associats a l'estricta compliment del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (*en endavant, PRTR*).
- Contractes finançats amb Fons de la Unió Europea.

La Disposició transitòria quarta del RDL 32/2021 estableix que, a partir del 31 de març de 2022 no es podrà seguir utilitzant el contracte d'obra i servei i s'haurà d'utilitzar per a la cobertura de tasques que resultin essencials per al compliment de les seves finalitats, prèvia i expressa acreditació, el contracte per temps indefinit i indefinit fix-discontinu, sol·licitant autorització al Ministeri d'Economia i Hisenda si es requereix una taxa de reposició específica.

La Disposició addicional quarta determina el règim aplicable al personal laboral del sector públic, preveu també la possibilitat de subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins a la finalització del procés de selecció per a la seva cobertura definitiva, de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat *“en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”*.

El RDL 8/2022 de 5 d'abril, estableix la creació del nou contracte indefinit d'activitats científicotècniques, l'objecte de les quals serà la realització d'activitats vinculades a línies de recerca o de serveis científicotècnics, incloent la gestió científicotècnica d'aquestes línies que es defineixen com un conjunt de coneixements, inquietuds, productes i projectes, construïts de manera sistemàtica al voltant d'un eix temàtic en el qual conflueixin activitats realitzades per un o més grups de recerca i requerirà el seu desenvolupament seguint les pautes metodològiques adequades en forma de projectes d'R+D+I.

D'acord amb el previst en la Llei Orgànica 6/2001, d'Universitats, el desenvolupament del servei públic de l'educació superior que les universitats públiques tenen encomanat i que es desenvolupa mitjançant la docència, la recerca, la transferència i la innovació, es realitza en bona part vinculat a l'existència de fons finalistes externs, de caràcter públic i/o privat. La realització d'aquestes tasques requereix, per tant, de la contractació de personal i està necessàriament vinculat al finançament de diferents projectes, grups i línies de recerca. En aquest sentit, cal destacar per la seva importància, la realització de projectes de recerca, innovació i transferència, que inclou tant la prestació de serveis de caràcter científic, tècnic o artístic com la realització de cursos de formació especialitzada que la universitat ha de realitzar d'acord amb l'article 83 de la LOU i que constitueixen l'autèntic motor de canvi del sistema productiu del país.

La disposició final tercera de la Llei 14/2011, de 1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, en el seu Article 84. Creació de fundacions i altres persones jurídiques. Per a la promoció i desenvolupament dels seus fins, les Universitats, per si soles o amb col·laboració amb altres entitats públiques o privades, i amb l'aprovació del Consell Social, podran crear empreses, fundacions o altres persones jurídiques de acord amb la legislació general aplicable. Serà d'aplicació el que disposa la Llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible, així com a la Llei 14/2011, de 1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

Atès l'exposat anteriorment, i amb l'objectiu prioritari de garantir el desenvolupament dels projectes i activitats desenvolupades per la FURV, alhora que es garanteixen els drets de les persones treballadores, s'entén oportú revisar els acords, resolucions,

adoptats per la FURV així com introduir una sèrie de mesures i procediment en matèria de contractació laboral per a ser aprovades pel Patronat de la FURV.

ACORDEM :

Primer: Pel que fa a la implementació del RDL 32/2021 en relació a la contractació de personal vinculat a finançament específic extern, públic o privat:

1) La FURV podrà *contractar, amb caràcter indefinit, per desenvolupar línies de recerca, desenvolupament, innovació o transferència*, que obtinguin el seu finançament de fons específics externs, públics o privats, així com per a la realització dels contractes i convenis previstos en l'article 83 de la Llei orgànica d'Universitats o d'altres activitats finançades externament necessàries per al desenvolupament de les activitats definides en l'article 6 dels Estatuts de la FURV.

2) *La FURV garantirà que aquest finançament específic extern, públic o privat, cobreix les despeses derivades de la contractació de personal i en cas que, per tractar-se de convocatòries públiques, no sigui possible imputar la totalitat dels costos, haurà d'habilitar les partides corresponents per afrontar-los. Amb aquesta finalitat, la FURV mitjançant els recursos de lliure disposició a càrrec dels investigadors/es, grups de recerca, unitats promotores, etc.. es dotarà d'un fons de contingència per fer front a les eventuais responsabilitats derivades de les finalitzacions i altres incidències dels contractes vinculats a fons finalistes i que sempre que sigui possible s'imputarà al finançament específic.*

3) *Amb caràcter general, les noves contractacions vinculades a finançament específic extern, públics o privats, seran indefinides, llevat que la convocatòria que finança el projecte ho impedeixi. Aquest personal tindrà la consideració de personal no permanent i no d'estructura de la FURV.*

4) *De manera justificada, també es podrà utilitzar el contracte formatiu, o tipus de contracte previstos en la DA5a segons el RDL 32/2021.*

5) *Els contractes per a l'execució de projectes del PRTR i Fons de la Unió Europea, es podran fer amb contractes de durada determinada, sempre que aquests contractes estiguin associats a l'estricta execució dels PRTR i de la Unió Europea i només pel temps necessari per a l'execució dels citats projectes. Es considerarà que existeix finançament europeu si la convocatòria i/o la resolució de concessió de l'ajut incorpora finançament europeu o provinent de fons de recuperació, transformació o resiliència.*

Els contractes en el marc del PRTR i finançats amb Fons de la Unió Europea es realitzaran d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

6) La futura incorporació de personal indefinit vinculat a finançament específic extern, públic o privat regulat en aquest acord *no consumeix taxa de reposició, ni computa als efectes de les limitacions del nombre d'efectius ni de la despesa de capítol*

1 de la FURV. Si s'escau, en cas que així es reguli, la FURV farà les comunicacions pertinents al Ministeri d'Hisenda.

7) La contractació del personal vinculat a fons específics i finalistes externs, públics o privats, es realitzarà d'acord amb els següents criteris:

- a. Les persones que a la data d'entrada en vigor d'aquest acord tinguin un *contracte temporal d'obra o servei determinat celebrat abans del 31 de desembre de 2021* vinculat a finançament específic extern, públic o privat, continuen regint-se per la legislació anterior i, per tant, *es podran prorrogar fins al màxim previst d'acord amb la normativa anterior (és a dir, per tot el temps que dura el projecte i com a màxim fins el 31 de desembre de 2024)*.
- b. En qualsevol moment *es podrà fer contractes de durada determinada* per tot el temps que duri el projecte per a l'execució de *projectes del PRTR i per a projectes finançats amb Fons de la Unió Europea*.
- c. Les *noves contractacions finançades amb fons específics* i finalistes externs, públics o privats (tret de les vinculades a projectes PRTR o a Fons de la Unió europea, si s'escau) es realitzaran mitjançant les modalitats contractuals previstes en el RD 32/2021 i el RD 8/2022, concretament pel que fa al CONTRACTE INDEFINIT, d'acord amb els següents criteris:
 - El contracte ha d'indicar clarament la línia de recerca, el programa o el projecte, al finançament específic dels qual es vincula.
 - Les condicions del contracte es regiran d'acord amb el previst en la convocatòria corresponent, respectant sempre els límits retributius establerts per cada categoria laboral en el conveni col·lectiu aplicable a la FURV.
 - El contracte ha d'incloure una *clàusula expressa* que reguli la seva finalització per causes objectives d'acord amb el previst en l'*article 52 de l'Estatut dels Treballadors* (en cas de pèrdua del finançament per qualsevol causa).
 - La selecció del personal es realitzarà de conformitat amb el que es descriu en el punt quart d'ACORDEM respectant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- d. El personal indefinit amb vinculació a finançament amb fons finalistes públics o privats, contractat a l'empara del que disposa el Real Decret 32/2021 i el RD 8/2022 *no tindrà la consideració de personal permanent ni d'estructura de la FURV*.

Segon: La FURV aplicarà allò establert en el RD 8/2022 pel que s'adopten mesures urgents en l'àmbit de la contractació laboral del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació i el que es disposa a continuació en aquest acord en relació amb la conversió dels contractes temporals per obra i servei actuals en indefinits.

1) Les persones que a la data d'entrada en vigor d'aquest acord tinguin un contracte temporal d'obra o servei determinat vinculat a finançament específics extern, públic o privat, esdevindran indefinits, si es compleix algun dels supòsits següents:



- a. El personal contractat que el seu últim contracte per obra i servei celebrat a la data d'aprovació d'aquest acord tinguin una antiguitat superior a 3 anys i/o hagin prestat serveis a la FURV durant més de 24 mesos en un període de 30 mesos mitjançant 2 o més contractes es transformaran indefinits, llevat de si el contracte està vinculat a convocatòries que no permetin imputar les despeses derivades de la contractació indefinida.
- b. Per a la resta de contractes que no reuneixin l'establert al punt "a" anterior, es podran prorrogar fins al màxim previst d'acord amb la normativa anterior al RD 32/2021, (és a dir per tot el temps que dura el projecte i com a màxim fins el 31 de desembre de 2024).

Tercer: Amb data 9 de maig de 2006, el llavors rector de la URV i president de la FURV, signà una resolució en la que es va aprovar l'adequació de les retribucions del personal d'estructura de la FURV d'acord amb la taula retributiva del personal d'administració i serveis, (en endavant, PAS), procedint a l'aplicació del 85% del cost de l'adequació durant l'exercici 2006, restant l'aplicació del 15% pels dos exercicis següents.

Aquesta resolució tingué lloc en el marc dels canvis en l'estructura permanent del personal de la FURV, que van implicar la renovació de la direcció del CTTi, la definició de l'organigrama i de les categories professionals de la plantilla.

Aquestes categories professionals van quedar organitzades en 4 grups:

- Grup I: Tècnic/a Superior
- Grup II: Tècnic/a Mig
- Grup III: Administració/ Agent Multimèdia
- Grup IV: Consergeria/Recepció/Auxiliar

La resolució significà concloure el procés d'ordenació de l'estructura permanent de la FURV, adequant les retribucions corresponents a cadascuna de les categories, prenent com a base de referència la taula retributiva del PAS laboral de la URV per les categories professionals esmentades, tal com es detallà en la taula annexa a la resolució.

El contingut d'aquesta resolució, ha estat la base de càlcul del cost del personal d'estructura permanent aprovat per la FURV i l'actual RLT de caràcter estructural.

Tal com es recull al document de l'últim pressupost aprovat pel patronat de la FURV i d'acord amb l'article 22, lletra j, dels Estatuts de la FURV, entre altres són funcions del patronat, *"Aprovar l'organigrama, el catàleg de llocs de treball i la taula retributiva del personal, fixar les línies generals que han de regir la contractació del personal de la Fundació i aprovar-ne l'adscripció i/o la contractació del personal permanent i/o amb contracte indefinit."*

Per al personal Indefinit-fix, és a dir aquelles persones que ocupin un lloc de treball dins de la RLT, personal d'estructura permanent, aprovada pel Patronat de la FURV, que hagin assolit la plaça oferta amb caràcter permanent mitjançant convocatòria pública es prendrà com a base per al càlcul de les retribucions la taula salarial del PAS laboral de la URV.

A efectes de càlcul dels triennis, aquests començaran a meritjar des de el moment que la persona hagi guanyat la plaça en concurs mitjançant convocatòria pública.

Per a la resta de contractes de caràcter no permanents ni d'estructura, aquells no inclosos en la RLT, amb independència del caràcter temporal i/o indefinits no fixes, definits en el punt 3.1 del punt primer d'ACORDEM que per el càlcul de les percepcions retributives es regularan, en exclusiva, pels conceptes pel conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya.

Quart: Els criteris de selecció de personal per a les noves contractacions a partir de la data d'aprovació d'aquest acord són les que es descriuen a continuació,

1) Principis bàsics.

És prioritari garantir la contractació del/la candidat/a més adequat/da per a cobrir un lloc de treball. Aquesta contractació es realitza mitjançant un procés de selecció obert, transparent i basat en el mèrit. Els procediments de selecció i contractació de personal de la FURV es regeixen per un conjunt de principis bàsics que garanteixen a totes les persones la igualtat d'accés a un lloc de treball, principis de publicitat, transparència, d'igualtat, mèrit i capacitat, respectant en tot cas la normativa vigent amb independència de la seva categoria professional.

Aquests principis, asseguren que els processos de selecció siguin oberts i transparents, que els/les candidats/es siguin seleccionats seguint criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i oportunitats i s'ajusten a la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat i diversitat i protecció de dades.

2) Procediment de Selecció.

2.1.- La selecció i contractació de personal, en les seves diferents categories, es durà a terme a la FURV mitjançant un procés competitiu, i li seran d'aplicació els següents, criteris:

a) Publicitat. Les convocatòries es publicaran a la pàgina web de la FURV (www.fundacio.urv.cat) i, en determinats supòsits, en altres webs o altres mitjans si s'escau. La convocatòria de cada lloc de treball publicada inclourà una descripció detallada dels requisits generals i específics que ha de complir el/la candidat/a, la referència concreta del lloc ofert, les funcions a desenvolupar així com la data d'obertura i tancament de la convocatòria. L'oferta haurà d'estar publicada, com a mínim 10 dies naturals.

b) Transparència. Les convocatòries definiran els requisits generals i específics mínims dels/les candidats/es. En compliment del codi de transparència, s'ha d'informar a tot/es els/les candidats/es sobre l'estat del procés de selecció i els criteris.

c) Igualtat. Les convocatòries han d'assegurar que cap candidat/a quedarà exclòs excepte en el cas de no complir amb els requisits mínims exigits. Les persones candidates que compleixin amb els requisits mínims seran avaluades sense discriminació per raó de gènere, edat, origen ètnic, nacionalitat, religió,



creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, opinió política i condició social o econòmica.

d) Mèrit i capacitat. La selecció, depenent de la categoria professional o lloc de treball a què s'opta, i sempre respectant els principis de mèrit i capacitat, es deurà a un concurs de mèrits. Totes les entrevistes d'una mateixa convocatòria seguiran la mateixa metodologia acordada pel Comitè de Selecció, per evitar qualsevol biaix. En seleccionar un/a finalista, el Comitè de Selecció utilitzarà la taula resum de les puntuacions dels diferents candidats/es.

El Comitè de Selecció estarà integrat per un mínim de 2 persones, tot i que és recomanable un mínim de 3. En el cas d'ofertes per accés a un lloc definit en la RLT, el Comitè de Selecció estarà integrat per un mínim de 3 persones. Tots els membres del Comitè de Selecció participaran en totes les fases del procés de selecció i signaran l'acta final de selecció.

e) Professionalitat i imparcialitat. Com a mínim un membre del Comitè de Selecció per a cada tipus de convocatòria haurà de pertànyer a la mateixa o superior categoria professional de l'aspirant. L'afinitat a una determinada plaça vindrà determinada per professionals de la mateixa àrea de coneixement o expertesa i, en tot cas, qualsevol membre del Comitè de Selecció s'haurà d'abstenir de participar en la valoració en cas que es pugui veure afectat per l'existència de conflictes d'interessos amb els/les aspirants.

Quan sorgeix la necessitat de cobrir un lloc de treball, (ja sigui de nova creació o de substitució de personal), el/la responsable del Servei/Departament de Gestió/Grup de recerca, etc... que correspongui, comunicarà aquesta necessitat a l'Àrea de RRHH de la FURV.

L'Àrea de RRHH de la FURV facilitarà al/la sol·licitant la informació i documentació necessària per a efectuar la selecció i contractació mitjançant la publicació de l'anunci/convocatòria del lloc de treball al web de la FURV. La publicació de l'oferta serà realitzada per part de l'Àrea de RRHH de la FURV.

2.2. Procediment, Totes les ofertes de contractació es publicaran segons l'indicat en l'apartat de principis bàsics de publicitat (2.1.a). El procediment de selecció es durà a terme segons les següents fases:

a) Revisió del CV.

El Comitè de Selecció és responsable de la revisió del currículum i determinarà quins candidats/es són APTES i quina puntuació han obtingut per a l'avaluació de les fases posteriors, si s'escau, de les habilitats i d'entrevistes presencials.

Per tal de seleccionar adequadament totes les sol·licituds, el Comitè de Selecció avaluarà tots els perfils (CV) en funció dels requisits descrits a la convocatòria del lloc de treball. També es tindran en compte aquells criteris que puguin complementar o afegir valor o coneixement addicionals en el desenvolupament de la vacant.

b) Prova d'aptituds i entrevista.



Un cop finalitzada aquesta primera fase, es publicarà la llista dels candidats/es que han estat considerats admesos i exclosos, i es comunicarà la data, si s'escau, de la prova d'aptituds i també s'indicarà la nota mínima per accedir a l'entrevista, d'acord amb la convocatòria. Els candidats/es no admesos disposaran de 2 dies laborables per a fer al·legacions des de l'endemà de la publicació.

Per a les persones candidates que superin la prova d'aptituds seran convocades per a la realització de les entrevistes, (de forma presencial o videoconferència), tenint en compte la disponibilitat del Comitè de Selecció. Les persones candidates que no superin la prova d'aptituds disposaran de 2 dies laborables per a fer al·legacions des de l'endemà de la publicació.

Aquesta fase d'entrevistes, permetrà al Comitè de Selecció ampliar la informació de la vacant i aprofundir en el coneixement de la formació i experiència de la persona candidata, així com obtenir informació sobre aptituds, capacitats i habilitats.

Durant les entrevistes, el Comitè de Selecció ha d'utilitzar els criteris de puntuació descrits a la convocatòria per valorar cada candidat/a.

En els casos en què la distància o la mobilitat puguin dificultar l'entrevista presencial amb el Comitè de Selecció, es poden utilitzar eines virtuals que permetin garantir la identitat del candidat/a.

Les decisions de contractació haurien de ser el resultat d'una elecció unànime del Comitè de Selecció i sempre basada en els principis oberts, transparents i basats en el mèrit. L'Àrea de RRHH de la FURV podrà donar suport en qualsevol de les fases descrites anteriorment. Els comentaris finals i l'avaluació de totes les persones candidates entrevistades es recolliran a la taula resum de puntuacions i s'emmagatzemaran adequadament per a futures consultes. Aquesta taula serà publicada en la pàgina web de la FURV i indicarà una puntuació final per a cada candidat/a. Aquest pas final determina quina és la persona candidata seleccionada.

En cas d'empat entre persones de diferent gènere, es contractarà a la persona del gènere menys representat en el grup de treball/departament/servei en el que s'incorpori.

En el cas que el procés de selecció no es resolgui a causa de la manca de persones candidates o els perfils no siguin els adequats o no obtinguin una puntuació mínima exigida en la convocatòria, el lloc es declararà desert i es podrà iniciar un nou procés de selecció.

c) Finalització del procés.

Es procedirà a la publicació de les puntuacions de totes les persones candidates a la web de la FURV. El Comitè de Selecció signarà l'acta de puntuacions amb el vist i plau de la direcció de la FURV.

L'oferta de treball haurà de detallar: la descripció del lloc treball, la unitat de la que dependrà el candidat/a, les responsabilitats i les condicions contractuals. El



procés de selecció pot, si s'indica en la oferta, permetre generar una borsa de treball que permetria incorporar a qualsevol de les persones que hagin superat el procés de selecció, en l'ordre de puntuacions, accedir a una oferta posterior de les mateixes característiques amb un termini màxim de 1 any des de la publicació de l'acta final de puntuacions.

Un cop seleccionada la persona, el departament de personal sol·licitarà la documentació necessària per a la formalització del contracte i l'obertura de l'expedient personal, en el qual s'arxiva el contracte, el DNI i la documentació relacionada amb el contracte.

Qualsevol oferta de treball sempre estarà condicionada a la validesa de les qualificacions, referències, identitat i qualsevol altra comprovació pertinent. En cas de retenir conscientment informació o informació falsa donada, l'oferta pot ser retirada o finalitzada l'ocupació. Abans de prendre una decisió final, el departament de personal ha de contactar amb la persona per aclarir els dubtes plantejats.

3)- Acollida de personal:

La web de la FURV/URV disposa d'un apartat en la qual es mostren les principals polítiques i normatives en vigor rellevants des del vessant professional i científic. En el moment de la tramitació del contracte, la persona seleccionada rebrà tota la informació laboral relacionada amb el lloc de treball.

3) Comitè de Selecció.

El Comitè de Selecció estarà format tal com es defineix a l'apartat 2.1-d. El Comitè de Selecció garantirà que es valorarà i avaluarà adequadament la qualitat acadèmica, professional, investigadora, si s'escau, de totes les persones candidates. En tot cas, els criteris d'avaluació publicats han de ser coherents amb els requisits del lloc de treball que s'ofereixen. La composició del Comitè de Selecció serà pública.

4)- Queixes i Suggestiments.

Per a qualsevol qüestió, aclariment o queixa relacionada amb la selecció i/o contractació, les persones candidates poden presentar-les a la FURV. Aquestes s'hauran de fer per escrit i dirigits a l'Àrea de RRHH de la FURV dins dels deu (10) dies següents a la data de publicació final de les puntuacions. L'Àrea de RRHH de de la FURV ho estudiarà, decidirà les mesures a adoptar i ho notificarà a la persona que va presentar la queixa.

Tarragona, 24 de maig de 2022

Signatura

Vist-i-plau

Guillem Tapias Zaragoza

M^a José Figueras Salvat

Secretari FURV

Presidenta FURV