

**PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA
FUNDACIÓN CENTRO CULTURAL INTERNACIONAL ÓSCAR NIEMEYER
PRINCIPADO DE ASTURIAS (FUNDACIÓN NIEMEYER)**

ANTECEDENTES Y RÉGIMEN NORMATIVO

Tras la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el marco jurídico del trabajador de una empresa pública sigue conformado en la mayoría de sus aspectos por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, pero con los matices que impone la aplicación directa a las empresas públicas de determinados artículos de la citada Ley, sobre todo en lo relativo al procedimiento de selección y acceso al empleo.

La disposición adicional primera de la Ley 7/2007 establece lo siguiente:

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.

Los aspectos sustantivos de aplicación directa a las empresas públicas y fundaciones públicas están regulados en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 de la Ley 7/2007: deberes de los empleados públicos y código de conducta; principios éticos; principios de conducta; principios rectores de acceso al empleo público y reserva de plazas para personas con discapacidad.

Los deberes, código y principios éticos y de conducta, imponen una determinada forma de trabajar a los empleados de las entidades públicas, y por ello la Fundación está obligada a asumirlos como propios y recogerlos como obligaciones directas para todos los trabajadores de la Fundación Niemeyer.

Los principios rectores de acceso al empleo público imponen a la Fundación la **necesidad de articular un procedimiento de contratación de personal inspirado en esos principios y que respete su contenido esencial**. La Ley no impone un procedimiento concreto sino que cada entidad puede dotarse del procedimiento que, respetando esos principios, mejor se adecue a sus propias necesidades.

El artículo 55 de la Ley 7/2007 establece lo siguiente:

Principios rectores

1. *Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*

2. *Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*

- a) **Publicidad** de las convocatorias y de sus bases.
- b) **Transparencia**.
- c) **Imparcialidad y profesionalidad** de los miembros de los órganos de selección.
- d) **Independencia y discrecionalidad técnica** en la actuación de los órganos de selección.
- e) **Adecuación** entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) **Agilidad**, sin perjuicio de la **objetividad**, en los procesos de selección.

A.- PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONTRATACION DE PERSONAL INDEFINIDO EN LA FUNDACIÓN NIEMEYER

A.1.- CONVOCATORIA DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta fase inicial los principios aplicables de la Ley 7/2007 son los de **Publicidad y Transparencia** (artículos 55.2.a. y b.)

La convocatoria y las bases de la contratación con la ficha descriptiva del puesto de trabajo (D. P. T.) se efectuará mediante la inserción del anuncio en el BOPA y/o la página Web de Trabajastur y la página Web de la Fundación. El procedimiento que se seguirá es el siguiente:

1.- Publicación del anuncio de convocatoria y/o introducción de la oferta en la página web. Se rellenará una ficha con los siguientes campos obligatorios para cada puesto ofertado:

- ✓ Titulación requerida (en su caso si procede).
- ✓ Experiencia profesional requerida (en su caso si procede).
- ✓ Formación complementaria requerida (en su caso si procede).

- ✓ Características del puesto.
- ✓ Tipo de contrato y duración.

2.- Se indicará que los interesados deben remitir su C.V., dirección y teléfono de contacto a la dirección indicada y señalando igualmente el plazo máximo de recepción de solicitudes.

3.- El plazo de recepción de solicitudes no podrá ser inferior a 7 días naturales. Finalizado el plazo no se recogerá ninguna otra solicitud recibida.

A.2.- RECEPCION DE CURRICULUMS VITAE

1.- Durante el plazo indicado en el anuncio de convocatoria se recibirán los C.V. de los interesados, tanto de los candidatos externos como del personal de la empresa que quieran concurrir al puesto.

2.- Una vez cerrado el plazo de recepción de C.V. y en función del número de solicitudes recibidas, la Dirección de LA FUNDACIÓN NIEMEYER realizará un primer estudio de los mismos. Los candidatos que incumplan los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria (titulación, experiencia, etc.) serán excluidos del proceso. Los C.V. de los candidatos admitidos serán incorporados al proceso.

3.- A todos los C.V. se les dará en todo momento el tratamiento exigido por la Ley de Protección de Datos, realizando los archivos y las notificaciones oportunas.

4.- Finalizado el periodo de presentación de C.V. se confeccionará un listado con todas las solicitudes presentadas, incluidas las rechazadas por incumplimiento de requisitos, en el que se detallará como mínimo la siguiente información del solicitante: nombre, apellidos, D.N.I., teléfono, correo electrónico en caso de ser aportado y plaza a la que concurre.

A.3. ORGANO DE SELECCIÓN

El órgano de selección debe ser colegiado y estará compuesto por 3 miembros, elegidos de entre los que forman parte del Comité Ejecutivo.

Para el desarrollo de su trabajo, el comité ejecutivo podrá contar con el auxilio de una empresa externa especialidad en labores de selección de personal.

En última instancia la elección final debe ser realizada por el Patronato de la Fundación.

A.4.- SISTEMAS DE SELECCIÓN

Los sistemas de selección posibilitarán la realización de todo tipo de pruebas a los candidatos, siempre en conexión con los perfiles de los puestos, con plena garantía de cumplimiento de los principios del artículo 55

Para fijar los criterios generales sobre las modalidades de pruebas que se realizarán en el proceso de selección, acudimos al artículo 61 de la Ley 7/2007.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. *Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.*

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. *Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.*

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Las pruebas selectivas de selección serán las diseñadas específicamente para cada proceso, buscando siempre la adecuación entre las mismas y las competencias requeridas para cada puesto, comprendiendo objetividad mediante entrevistas o cualquier prueba que se considere oportuna.

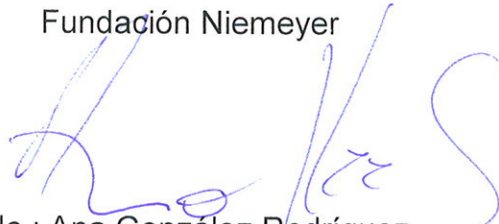
A.5.- COBERTURA DE LAS VACANTES Y CREACION DE LA BOLSA DE TRABAJO

Seleccionado el candidato se le notificará la fecha de la contratación y la documentación necesaria para tramitar su contratación, iniciándose en el mismo momento de la comunicación la puesta en marcha del **Plan de Acogida de Trabajadores o “Pack de Bienvenida” de la Fundación.**

Con los aspirantes que al menos hayan superado la selección inicial se realizará una bolsa de trabajo para cubrir sustituciones o necesidades de contratación temporales. Para ello, además de seleccionar al candidato que va a ocupar el puesto de trabajo, el Órgano de selección deberá ordenar al resto

de candidatos, de modo que cuando sea necesario utilizar la bolsa se vaya llamando a los candidatos en función del orden que ocupan en la bolsa. La bolsa caducará al año de su creación.

Fundación Niemeyer




Fdo.: Ana González Rodríguez

Apoderada y representante de la Presidencia del Patronato de la Fundación
Niemeyer

DILIGENCIA:

Las presentes Normas de Contratación en Materia de Personal han sido aprobadas por el Patronato de la Fundación Niemeyer el 28 de diciembre de 2012.



Fdo.: Pino del Río Solano

Secretaria del patronato