

PROCEDIMENT DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DE PERSONAL DE 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 del treballador d'una empresa pública es regeix en la majoria d'aspectes per l'Estatut dels Treballadors 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 als empleats de les empreses públiques i, per això, l'empresa està obligada a assumir-los com a propis i recollir-los com obligacions directes per a tots els treballadors de Fundació Barberà Promoció.

Els principis rectors d'accés a l'ocupació pública imposen a l'empresa 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 empresa pot dotar-se del procediment que, respectant aquests principis, millor s'adeqüi a les seves pròpies necessitats

En conseqüència, la selecció de personal de Fundació Barberà Promoció es regirà pels principis rectors de l'art 55 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, havent de dissenyar procediments de selecció que els respectin, sense que aquesta exigència abast 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. De la mateixa manera, l'afectarà la discriminació positiva establerta en l'article 59 de l'Estatut, en la mesura que està obligada a establir una reserva de les places que convoqui per a ser proveïdes per personal amb discapacitat.

2- Criteris generals de selecció:

Aquests criteris tenen per objecte regular els procediments d'accés a llocs de treball del personal directiu, tècnic i administratiu de 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 prevaldrà el compliment de la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, així com els principis d'igualtat entre homes i dones, de manera que si es dona una igualtat curricular, tindrà preferència el gènere menys representat al lloc de treball que s'ofereix en la vacant.
- b) La contractació de treballadors 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.

3- Procediment general de contractació de personal

- a) Convocatòria pública de l'oferta de treball on s'especifiquin les fases de procés i les bases de la mateixa.
- 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 para a tots els concurrents, 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 responsable d'àrea o per part de la gerència de la Fundació Barberà Promoció.

Es farà arribar al departament de 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 Fundació Barberà Promoció (www.bdv.cat/esbarbera).

El procés a seguir serà el següent:

- a) Publicació a la pàgina web de la Fundació 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. Titulació requerida (si es requereix)
 - ii. Experiència professional (si es requereix)
 - iii. Formació complementària requerida (si és el cas)
 - iv. Funcions i Condicions del lloc de treball (grup professional i conveni aplicable)
 - v. Tipus de contracte i durada.
- 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 Fundació Barberà Promoció. Finalitzat el termini establert, no es podrà recollir cap altra sol·licitud.

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.

7.- Publicació dels llistat d' admesos i exclosos.

Un cop finalitzat el període de presentació de candidatures, es publicarà la llista provisional de candidats 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 els candidats exclosos, informant sobre els requisits no complerts per a la seva admissió. Els candidats disposaran d'un termini de 5 dies naturals, comptats a partir de l'endemà de la publicació del llistat provisional d'admesos, per presentar possibles reclamacions adreçades a esmenar els defectes que pugui contenir l'esmentat llistat. En el cas de necessitats urgents, aquest termini s'establirà en 2 dies naturals a partir de l'endemà de la publicació del llistat provisional d'admesos. Transcorregut el termini anterior, es dictarà resolució amb les llistes definitives de persones aspirants admeses i excloses que serà publicada a la seu electrònica de 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 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 que seran subjecte a puntuació serà de :

8.1 Valoració dels mèrits aportats , fins un màxim de 3 punts i segons el següent barem:

Experiència professional: 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 0,20 punts per mesos treballats,.

Per la realització de formació relacionats amb les funcions pròpies del lloc de treball, fins un màxim de 3 punts.

- Fins a 9 hores - 0,05 punts
- De 10 a 19 hores - 0,15 punts
- De 20 a 39 hores - 0,25 punts
- De 40 o més - 0,35 punts

Per tenir postgraus i/o màsters relacionats amb al lloc de treball , màxim 1 punt

8.2 Valoració de la prova escrita, fins un màxim 3 punts

8.3 Valoració de l'entrevista personal, 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.

La puntuació dels 3 punts màxims de l'entrevista només es podrà fer efectiva en el cas que les persones candidates hagin obtingut una puntuació igual o superior a 1,5 punts en la prova escrita.

9- Òrgan de selecció.

És realitzada per personal de Fundació Barberà Promoció. És en aquest moment on amb més rigor han d'observar-se els principis de l'art. 55 de la Llei 5/2015. Els principis aplicables a aquesta fase dels procediments 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.

L'òrgan de selecció estarà compost per la persona que ocupi, en aquell moment, el càrrec de gerència de Fundació Barberà Promoció, i per dos persones que tinguin assignades el càrrec de responsable en alguna de les diferents àmbits de l'organigrama de la Fundació Barberà Promoció.

Així mateix, quan el procés de selecció sigui per a ocupar, de forma definitiva, una de les places del personal d'estructura vigent en aquest moment, en l'òrgan de selecció s'incorporarà una persona professional experta i externa de l'entitat que valorarà en la mateixa proporció que la resta de persones de l'òrgan de selecció, els mèrits, la prova escrita i l'entrevista personal.

10.- Publicació dels resultats

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

El candidat amb major puntuació serà l'adjudicatari de la plaça a cobrir i així s'especificarà.

11. -Notificació i contractació.

Un cop seleccionat el candidat definitiu, se li notificarà la data de la contractació i quina és la documentació necessària a aportar per tal de tramitar la seva contractació.

12. -Promoció Interna

Es reservarà el 20% de les necessitats de contractació de personal a promocions internes .

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

Seràn les persones que ostentin el càrrecs de la vicepresència, gerència i secretaria de Fundació Barberà Promoció les que determinaran quines places seràn convocades per ser ocupades mitjanant la promoció interna.