PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA, S.A.

I.- INTRODUCCIÓN.

La Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2.007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público establece la única obligación de aplicar los artículos 52 a 55 y 59 de su texto legal a las sociedades mercantiles municipales, así como al resto de entidades del sector público no incluidas en su artículo 2.

Por ello, desde CONTURSA se establece la necesidad de regular los procedimientos necesarios que permitan conjugar, en cuanto a la contratación de nuevo personal, tanto los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como con los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y, finalmente, el principio constitucional de agilidad en los procesos de selección sin comprometer la objetividad.

El personal de CONTURSA, en aplicación del Convenio Colectivo y tras cubrir vacantes con excedencias, podrán optar a los puestos ofertados mediante promoción interna con carácter previo al concurso.

Con independencia de lo anterior, la contratación de personal se realizará cuando así lo estime conveniente la persona u organismo dentro de su capacidad de decisión, con total y absoluto respeto a la Ley de Sostenibilidad del Gasto Público y Equilibrio Financiero, así como la Ley de Presupuestos Aplicables a cada ejercicio y siempre que no haya podido cubrirse dicha vacante a través del procedimiento que pudiera establecerse por Convenio Colectivo.

Para la consecuencia de la finalidad pretendida con respeto a la normativa vigente, se pretende regular mediante el presente documento su procedimiento, señalando que las contrataciones del personal que acceda mediante la oferta a ocupar el puesto de trabajo requerido serán de carácter indefinido, siendo requisito para que la

contratación sea eventual que existan necesidades excepcionales, urgentes e inaplazables.

II.- PROCEDIMIENTO.

Deberán observarse los siguientes requisitos:

A) Publicación de la/s oferta/s dentro de la página web de CONTURSA, www.fibes.es, donde se creará un apartado de "Recursos Humanos" en el que se publicarán tanto el presente documento como cada una de las ofertas que pudieran existir. De las posibles ofertas de empleo que se publiquen, habrá de establecerse las bases de selección que, igualmente, deberán publicarse en el mismo apartado de la página web.

B) Las bases, como mínimo, expresarán de forma clara:

- La definición del puesto de trabajo, categoría profesional, funciones, lugar de trabajo y salario desglosado, señalando, en caso de que la oferta sea de carácter eventual, las necesidades excepcionales, urgentes y inaplazables que la motivan.
- Los requisitos para optar a la oferta de empleo, que deberán ser proporcionales para el puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- Los criterios de baremación.
- Las personas que constituirán el tribunal de valoración.
- El procedimiento y pasos a seguir para cada oferta, señalándose los plazos límite para presentación de ofertas en su caso, o la forma de recabar curriculums o la remisión para cubrir vacantes a la Bolsa de Empleo que para cada año se constituya.
- Documentación mínima a presentar y forma de acreditación de los criterios baremables.

C) El resultado de cada procedimiento será publicado igualmente en el apartado de Recursos Humanos de la página web antes señalada y comunicado a los candidatos de la forma que se determine en cada oferta.

D) El tribunal de valoración de las ofertas se compondrá por tres personas como mínimo y cinco como máximo, siendo necesario que dentro de dicho tribunal se encuentre el responsable del departamento o área donde se inserta el puesto de trabajo, un responsable del departamento de organización y/o

recursos humanos y un delegado de personal o miembro del comité de empresa, tratando que dichas personas tengan la titulación del puesto que se desea cubrir. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

E) No obstante lo anterior, el Tribunal de Valoración podrá asesorarse por las personas que se estime conveniente en el mismo, con voz pero sin voto.

F) El procedimiento se iniciará con la publicación en la web de CONTURSA de la oferta de empleo, con inclusión del contenido mínimo detallado en el apartado B).

G) Deberá reflejarse claramente la forma de recabar los candidatos seleccionados, pudiéndose optar, en función del puesto a cubrir, de la necesidad de agilizar su tramitación y de la especialización del perfil requerido, por las siguientes opciones:

- Solicitud al Servicio Público de Empleo con capacidad suficiente para ello de entre un mínimo de 3 y un máximo de 10 curriculums por oferta, que cumplan con los requisitos mínimos exigidos.

  En el presente caso, se solicitará a las personas cuyos curriculums se envían por dicho organismo, la acreditación de los requisitos mínimos y/o criterios baremables.

- Permitir la presentación por registro general en las instalaciones de CONTURSA de las solicitudes a optar por el puesto ofertado, con inclusión en las mismas de la documentación acreditativa exigida.

  De optarse por la presente opción, el plazo mínimo que deberá existir entre la publicación de la oferta y el cierre del plazo para presentar la solicitud y documentación necesaria será de diez días naturales.

  Para darse dicha forma de presentación, CONTURSA deberá asegurar la acreditación fehaciente de la presentación de ofertas.

  En dicho caso, por el tribunal se procederá a comprobar que se acreditan los requisitos mínimos exigidos, quedando descartadas las solicitudes que no lo cumplan. No obstante, se faltase algún

documento, se ofrecerá al candidato un plazo de subsanación suficiente.

Si las solicitudes que cumplen los requisitos mínimos fueran superiores a cinco por cada oferta de empleo, de forma motivada y en aplicación de los criterios de baremación, se podrán limitar las entrevistas personales (en caso de estar previstas) a un mínimo de 3 y máximo de 5, debiendo citarse a la entrevista a las personas con mayor puntuación.

- Podrá acudirse para cubrir las ofertas de empleo público que pudieran publicarse por CONTURSA a la Bolsa de Empleo que pueda publicarse para cada año y que determinará, de remitirse a dicho sistema la oferta, el orden de clasificación de las personas que soliciten su inclusión para cada categoría.

  En la constitución de cada Bolsa se tendrá en cuenta la previsión de contratación de cada año, pudiendo dividirse su clasificación por las categorías que se prevean o puedan prever contratar.

H) Según la especialidad del puesto a ocupar, se determinará la necesidad de mantener entrevistas personales y baremables, bajo criterios objetivos y puntuables de forma independiente dentro de cada proceso de selección.

I) Tras todo lo anterior, se procederá a la baremación y publicación de las mismas, estableciéndose día y hora de la incorporación al trabajo y firma del contrato de trabajo.

Sevilla, 20 de diciembre de 2016

EL CONSEJERO DELEGADO