



**INSTRUCCIONES INTERNAS POR LAS QUE SE REGULA LA
CONTRATACIÓN LABORAL EN LA “FUNDACIÓN UNIVERSITARIA FRAY
FRANCISCO JIMENEZ DE CISNEROS”**

Aprobado el 21 de febrero de 2015

ÍNDICE

I.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Instrucción 1. Objeto.
- Instrucción 2. Ámbito de Aplicación.
- Instrucción 3. Exclusiones.

II.- CUESTIONES GENERALES

- Instrucción 4.- Principios aplicables.
- Instrucción 5. Órgano de Contratación laboral.
- Instrucción 6. Documentación del expediente de contratación laboral.

III.- PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL

- Instrucción 7. Fases del procedimiento de contratación laboral.
- Instrucción 8. Justificación de la necesidad de contratación.
- Instrucción 9. Publicidad del proceso de selección
- Instrucción 10. Selección de Candidato.
- Instrucción 11. Contratación de profesorado y personal investigador en el CES Cardenal Cisneros.
- Instrucción 12. Reserva de vacantes para trabajadores con discapacidad.

IV.- ENTADA EN VIGOR.

- Instrucción 13. Aprobación y entrada en vigor.



I.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Instrucción 1. Objeto.

El objeto de la presente norma es regular el procedimiento aplicable a la contratación de personal laboral por parte de la Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros (en adelante la Fundación) de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, en concordancia con la legislación en materia de fundaciones, los estatutos de la Fundación y el reglamento del CES Cardenal Cisneros.

Instrucción 2. Ámbito de Aplicación.

Las presentes Instrucciones serán de aplicación al personal contratado laboralmente por la Fundación.

Deberá tener carácter laboral cualquier relación de prestación de servicios que reúna los requisitos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, *“trabajadores que presten voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador”*, con independencia de la duración de tiempo de prestación de los servicios.

Instrucción 3. Exclusiones.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de las presentes instrucciones las siguientes relaciones jurídicas:

- a) Becarios que desarrollen su actividad para la Fundación con base en un convenio de prácticas.
- b) Los contratos que vinculen a la Fundación con personas físicas, cuya finalidad sea el desarrollo de la actividad universitaria mediante la realización de conferencias, charlas, cursos o coloquios.
- c) Los cargos designados por el Patronato de la Fundación.
- d) La contratación provisional de profesores sustitutos de acuerdo con el artículo 15.2 del Reglamento del CES Cardenal Cisneros.

II.- CUESTIONES GENERALES

Instrucción 4.- Principios aplicables.

1.- Los procedimientos de contratación de la Fundación se fundamentan en el respeto a los principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, garantizando además los principios de:

- 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.

2.- Con el objeto de cumplir estos principios, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El principio de publicidad se entenderá cumplido mediante la publicación de la oferta en el tablón de anuncios o en la página web de la CES Cardenal Cisneros, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad, en aquellos supuestos en que se estime conveniente.
- b) El objeto de la contratación se establecerá en los términos de referencia de la misma.
- c) No se impondrá ninguna condición que suponga discriminación.
- d) La Fundación podrá solicitar al candidato en cualquier momento del proceso, documentación acreditativa de sus méritos y requisitos.
- e) En todo caso, los candidatos que resulten seleccionados, deberán aportar antes de su contratación copia de los títulos que acrediten el cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.
- f) Se garantiza en todo caso la protección de los datos de las personas que se hayan presentado a las ofertas de empleo, independientemente de si hayan resultado elegidas o no.

Instrucción 5. Órgano de Contratación laboral.

El órgano de Contratación Laboral será el competente conforme a lo dispuesto en los estatutos de la Fundación, el Reglamento del CES Cardenal Cisneros y a las delegaciones de competencia otorgadas.

Instrucción 6. Documentación del expediente de contratación laboral.

El expediente de contratación laboral, deberá contener, al menos, los siguientes documentos:

- 1.- Solicitud de contratación.
- 2.- Valoración, puntuación de entrevistas y pruebas cuando proceda.
- 3.- Propuesta de contratación.
- 4.- Cuantos documentos se consideren precisos.

III.- PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL

Instrucción 7. Fases del procedimiento de contratación laboral.

- 1.- El procedimiento de contratación laboral constará de las siguientes fases:



- a) Justificación de la necesidad de contratación
- b) Publicidad del proceso de selección
- c) Selección del candidato.

Instrucción 8. Justificación de la necesidad de contratación.

1.- El responsable de Área/Departamento/Equipo/Programa deberá justificar por escrito la necesidad de contratación, a través del documento correspondiente "Solicitud de contratación laboral" (Anexo 1).

2.- Este documento deberá recoger:

- a) Puesto a cubrir
- b) Características/funciones del puesto
- c) Duración estimada de la contratación
- d) Salario estimativo.
- e) Requisitos mínimos del perfil requerido.

3.- La Solicitud será presentada en Gerencia, que la trasladará a Dirección a efectos de evaluar la pertinencia de la solicitud, fijar las condiciones salariales, y en su caso iniciar el proceso de selección o contratación.

Instrucción 9. Publicidad del proceso de selección

1.- Esta fase del procedimiento se iniciará con la publicación de los términos de referencia de la oferta de empleo en la página web de la Fundación.

2.- El plazo de recepción de candidaturas será de al menos 15 días naturales, salvo en los casos en los que quede acreditada la urgencia de la contratación (lo que deberá reseñarse en el documento de solicitud de la contratación) en cuyo caso, será posible un plazo razonablemente menor.

3.- A fin de lograr la máxima publicidad en estos procesos selectivos y la igualdad de oportunidades ante la contratación, se podrá establecer la difusión de la oferta de trabajo mediante otras vías.

4.- En la publicación de los términos de referencia se dejará constancia de que la Fundación podrá solicitar a los candidatos documentación acreditativa de los méritos y requisitos de la convocatoria.

5. En la oferta de empleo podrá contemplarse la posibilidad de establecer una lista de espera de candidatos que hayan superado el proceso de selección y que podrán ser llamados para puestos de similares características durante un plazo de 1 año desde la fecha de resolución del proceso. La lista de espera se elaborará con los candidatos por orden de puntuación en el proceso. Serán llamados por este orden y, salvo causas de fuerza mayor, el rechazo de un puesto de trabajo de similares características al del proceso en el que se participó, dará lugar a la exclusión de la lista de espera.



Instrucción 10. Selección de Candidato.

1.- Cumplimiento de requisitos. Finalizado el plazo de recepción de candidaturas, se realizará una preselección de aquéllas que cumplan todos los requisitos.

2.- Determinación de candidatos para realización de pruebas. La determinación de los candidatos que pasan a la fase de la realización de pruebas se hará en función del número de candidatos que cumplan los requisitos:

- a) Si el número de candidatos que cumplen requisitos no es superior a 10, todos serán convocados a realizar la prueba.
- b) Si el número de candidatos que cumplen requisitos es superior a 10, se podrá realizar una preselección de éstos mediante la valoración de méritos puntuables a través del CV.
- c) Las personas que superen este corte pasarán a la realización de pruebas. Si el número de preseleccionados así resulta superior a 20, se podrá proceder a establecer nuevo corte mediante nueva media ponderada de los primeros preseleccionados.

3.- Prueba.

Los candidatos preseleccionados de acuerdo con la fase anterior deberán realizar una prueba de conocimientos relacionados con el puesto, que será puntuable junto con el resto de méritos de acuerdo con los términos de la convocatoria.

En la convocatoria podrá requerirse la obtención de una puntuación mínima en las pruebas de conocimientos. No superarla podrá dar lugar a la exclusión del proceso.

4.- Entrevista.

Tras la fase de prueba, se sumarán las puntuaciones obtenidas por los candidatos hasta el momento (méritos CV + Prueba) para determinar quiénes pasarán a la fase de entrevistas. Se aplicará el mismo criterio descrito en la fase anterior (media ponderada) para determinar quiénes pasan a esta fase. Si aplicando este criterio pasasen a la fase de entrevista más de 10 candidatos, podrá aplicarse nuevamente el criterio de la media ponderada sobre estos primeros preseleccionados. Serán estos los que pasen a la fase de entrevista.

El Comité de Selección, que evaluará a los candidatos a través de la entrevista, estará compuesto por 3 personas:

- a) Gerente.
- b) Miembro del equipo directivo del que dependa el puesto de trabajo ofertado.
- c) Persona nombrada a tal efecto por el Director.

Se podrán nombrar miembros adicionales al Comité de Selección cuando el Director lo estime conveniente.

Si el puesto a cubrir depende funcionalmente del Gerente, el Director nombrará a un tercer miembro del Comité.



Cada miembro del Comité de Selección evaluará y puntuará de forma independiente cada una de las entrevistas a través de la plantilla creada a tal efecto “Valoración y puntuación de entrevistas” (Anexo 2).

La puntuación total de esta fase será la media ponderada de las puntuaciones establecidas por cada uno de los miembros del Comité de Selección.

5.- Decisión de contratación.

Finalizado el proceso el Comité de Selección propondrá, con carácter no vinculante, para contratación los tres candidatos con mayor puntuación ponderada conforme a la convocatoria, mediante el la plantilla “propuesta de contratación” (anexo 3)

El Órgano de Contratación, atendiendo a los méritos y capacidades de los aspirantes preseleccionados, decidirá sobre los candidatos propuestos.

Instrucción 11. Contratación de profesorado y personal investigador en el CES Cardenal Cisneros.

1. La selección del profesorado se hará mediante concurso público y atendiendo a los méritos que presenten los concursantes en cuanto a la categoría alcanzada como profesor universitario, a su obra de investigación y a sus servicios o experiencia docente.

2. La contratación de los profesores compete al Patronato a propuesta del Director del Colegio. Este se asesorará, antes de formularla, por una Comisión integrada por él mismo, el Secretario del Colegio, el Director de la División correspondiente y el profesor del centro de mayor categoría y de mayor antigüedad perteneciente al mismo Área de conocimiento o disciplina que la plaza convocada, si lo hubiere.

La contratación del profesorado deberá realizarse antes del comienzo del curso académico en el que deba impartir docencia. Si por cualquier causa quedara vacante la plaza del profesor seleccionado por el Patronato, el Director podrá contratar provisionalmente a un profesor sustituto, por el plazo que reste hasta la finalización del curso, o ampliar la carga docente de otro profesor del centro si fuera procedente.

Instrucción 12. Reserva de vacantes para trabajadores con discapacidad.

1.- Siempre que la Fundación no disponga de la cifra del dos por ciento de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, al menos uno de cada catorce de los puestos de trabajo ofertados se reservarán para ser cubiertos entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2.- Conforme a la citada reserva de vacante, en una de cada tres convocatorias el puesto de trabajo ofertado se reservará para ser cubierto por personas que acrediten discapacidad intelectual.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA FRAY FRANCISCO JIMÉNEZ DE CISNEROS

Comunidad de Madrid 

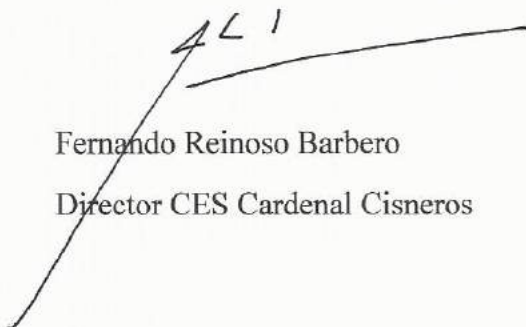
- 3.- En todo caso, la contratación quedará sujeta a que se superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.
- 4.- En el caso de realizarse una oferta de trabajo con reserva de vacante conforme a la presente instrucción y la misma no sea cubierta, por ausencia de aspirantes, por falta de superación de las pruebas selectivas o por imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo, la reserva se trasladará a la siguiente oferta convocada viable.
- 5.- A efectos de cómputo relativo a la presente instrucción se tendrá como referencia la última contratación laboral realizada.
- 6.- Si se estima conveniente, se podrá aumentar la cantidad de plazas reservadas conforme a la presente instrucción.

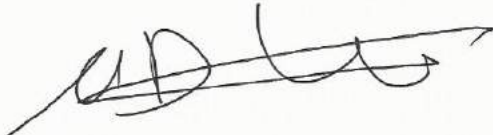
IV.- ENTADA EN VIGOR.

Instrucción 13. Aprobación y entrada en vigor.

Las presentes instrucciones entrarán en vigor el día siguiente de su aprobación por el Director del CES Cardenal Cisneros

Madrid, 21 de enero de 2016


Fernando Reinoso Barbero
Director CES Cardenal Cisneros


Mª Dolores Hernández Díaz -Ambrona
Secretaria General CES Cardenal Cisneros

