



BASES Y CRITERIOS PARA LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUAM POR CUENTA AJENA SOMETIDOS A TASA DE REPOSICIÓN, ESTABILIZACIÓN Y LEY DE LA CIENCIA.

Control de revisión del documento		
Edición nº	Fecha	Modificación
01	14/10/2024	Aprobación de la bases por el Comité Ejecutivo de la FUAM.

BASES Y CRITERIOS PARA LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUAM POR CUENTA AJENA SOMETIDOS A TASA DE REPOSICIÓN, ESTABILIZACIÓN Y LEY DE LA CIENCIA.

1. Antecedentes y régimen normativo.

El artículo 5 de los Estatutos de la Fundación de la UAM (en adelante Fundación o FUAM) establece que la "Fundación tiene como fin fundacional cooperar al cumplimiento de los fines de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, gestionando principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no pueda realizar por sí suficientemente. Sus objetivos principales serán, por tanto, prestar colaboración a la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID en el ejercicio de la docencia, la formación continua y la investigación, el fomento del estudio, la difusión de la cultura y la asistencia a la comunidad universitaria, contribuyendo a la formación en valores de solidaridad, respeto e implicación con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, tolerancia, convivencia, libertad y justicia en la gestión de programas de investigación, formación y voluntariado. Para el cumplimiento de sus fines la FUAM se dota de personal que contrata en régimen por cuenta ajena aplicando las normativas vigentes que le afectan (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos y demás normativas que resulten de aplicación).

En materia de selección de personal, según se establece en la disposición adicional primera y en el artículo 55 del 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, las Fundaciones del Sector Público deben establecer procedimientos de selección de personal que garanticen, además de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y 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 selectivos.

2. Procedimiento general de contratación de nuevo personal en la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

2.1.- Convocatoria de la oferta de empleo.

La convocatoria se efectuará mediante la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la CM, en su caso (obligatorio en tasa de reposición y potestativo en el resto de procedimientos) y en la página web de la Fundación. Asimismo, podrá publicarse también en las RRSS de la FUAM, en portales especializados y en periódicos si fuera necesario.

Se indicará a los interesados la información que deben remitir, dónde hacerlo y el plazo máximo para ello.

El plazo de recepción de solicitudes no podrá ser inferior a 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria y se hará por correo electrónico o por correo postal.

2.2.- Fases de selección.

2.2.1. Fase de admisión o exclusión: una vez cerrado el plazo de recepción de solicitudes, se comprobará el cumplimiento de los **requisitos obligatorios** establecidos en la convocatoria. Se publicará un listado provisional en la web de la Fundación con todas las solicitudes, admitidas y excluidas, y se dispondrá de un plazo de presentación de alegaciones de al menos 3 días hábiles. Con posterioridad se publicará un listado definitivo de admitidos y excluidos.

2.2.2. Siguiendo de selección: los candidatos que cumplan los requisitos obligatorios serán incorporados al proceso, que podrá tener una o varias fases de selección más. Se realizará una baremación curricular que tendrá un peso sobre la posición final del 70% del total de la puntuación (100 puntos). En caso de haber más de un candidato se procederá a la selección de los curriculas con mayor puntuación (al menos los tres mejores posicionados). Los sistemas de selección posibilitarán la realización de todo tipo de pruebas a los candidatos, incluida la entrevista o méritos, siempre en conexión con los perfiles y habilidades requeridos para cada puesto. Este apartado tendrá una puntuación máxima del 30% el total de la puntuación (100).

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

2.3.- Órgano de selección: Comisión de Selección.

El órgano de selección debe ser colegiado y estará compuesto por un mínimo de 3 miembros: presidente y dos vocales (deberá incluirse en todas las ocasiones un especialista en la plaza a cubrir que podrá ser externo o no a la Fundación).

Para el desarrollo de su trabajo, el órgano de selección podrá contar con el asesoramiento de personal técnico de la Fundación o una persona o empresa externa especializada en labores de selección de personal.

Se invitará a los representantes sindicales de la Fundación en todo el proceso, en su caso (con voz y sin voto).

2.4.- Sistemas de selección.

Los sistemas de selección posibilitarán la realización de todo tipo de pruebas a los candidatos, incluida la entrevista, siempre en conexión con los perfiles de los puestos.

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.

2.5.- Cobertura de la plaza, vacantes y creación de la bolsa de trabajo, en su caso.

Una vez finalizado el proceso de selección, se publicará un listado provisional de adjudicación de plazas en la web de la Fundación con las puntuaciones en las diferentes fases de los candidatos que pasaron la selección inicial, y se dispondrá de un plazo de alegación de al menos 3 días hábiles. Con posterioridad se publicará un listado definitivo de adjudicación de plazas.

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 que han superado los requisitos obligatorios, 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.

Seleccionado el candidato se le notificará la fecha de la contratación y la documentación necesaria para tramitar su contratación. En caso de renuncia, se podrá incorporar el candidato siguiente mejor valorado.

Una vez constituida la bolsa de trabajo, se perderá el orden obtenido, pasando al final de la misma, en los siguientes casos:

- Renuncia injustificada ante una necesidad de contratación.
- Renuncia expresa o tácita a cualquier contrato una vez iniciada la prestación del servicio.
- No superación, en su caso, del periodo de prueba.

2.6. Acreditación de requisitos.

Todos los requisitos exigidos deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos hasta la firma del correspondiente contrato, en caso de resultar seleccionado.

La falsedad cometida por los candidatos en cualquiera de los datos aportados constituye motivo suficiente para su exclusión del procedimiento de selección. Por tanto, en cualquier momento del proceso de selección, si el órgano de selección tuviera conocimiento de alguna posible falsedad, previa audiencia del interesado, procederá a su exclusión.

Una vez finalizado el proceso de selección, tras la elección del candidato para ocupar la plaza, se solicitará la presentación de los originales de los documentos acreditativos de los requisitos alegados por el mismo, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los mismos. La falsedad en la documentación presentada o la no aportación de esta documentación, dará lugar a la exclusión del proceso de selección sin perjuicio de las consecuencias legales que dicha falsedad pueda tener en otros ámbitos.

Los presentes criterios generales para la selección de personal laboral en FUAM han sido aprobados por el Comité Ejecutivo de la Fundación el 14 de octubre de 2024.