

25 ABR 2015  
El secretario general técnico.



**PRINCIPADO DE ASTURIAS**

**CONSEJO DE GOBIERNO**

---

Consejería de Hacienda y Sector Público

---

Dirección General de Patrimonio y Sector Público

---

Propuesta: Acuerdo por el que se aprueban las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección llevados a cabo por las empresas públicas y entes del Principado de Asturias que se rigen por el derecho privado.

---

Texto de la propuesta:

El artículo 55.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, enumerando el apartado 2 de este precepto los principios que deben garantizarse en los procedimientos de selección de personal funcionario y laboral.

Por su parte, la disposición adicional primera de la referida norma señala que los citados principios serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local.

Las presentes instrucciones regulan los procedimientos de selección del personal de las empresas públicas y entes del Principado de Asturias que se rigen por el derecho privado, definidos, respectivamente, en los apartados 4 y 5 del artículo 4 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio.

Desde el punto de vista competencial, el artículo 33 del Decreto 63/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Hacienda y Sector Público, atribuye a la Dirección General de Patrimonio y Sector Público la competencia para definir los criterios de organización y racionalización del sector público autonómico y la evaluación y seguimiento de la actividad económica financiera de la totalidad de las entidades integrantes del sector público, de sus objetivos y actuaciones y de sus programas de actuación.

En consecuencia, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Sector Público, el Consejo de Gobierno adopta el siguiente

**ACUERDO**

**Primero.-** Aprobar las instrucciones por las que se regulan los procedimientos de selección del personal de las empresas públicas y entes del Principado de Asturias

---

que se rigen por el derecho privado, en los términos previstos en el anexo del presente acuerdo.

**Segundo.-** Dar traslado del acuerdo a los representantes de la Administración del Principado de Asturias en los órganos de administración y dirección de las entidades afectadas.

Oviedo a 22 de abril de 2016  
LA CONSEJERA DE HACIENDA  
Y SECTOR PÚBLICO

Dolores Carcedo García

Aprobada la anterior propuesta por el  
Consejo de Gobierno en su reunión de

27 ABR. 2016

SECRETARIO DEL  
CONSEJO DE GOBIERNO



## ANEXO

### **INSTRUCCIONES POR LAS QUE SE REGULAN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN LLEVADOS A CABO POR LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y ENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS QUE SE RIGEN POR EL DERECHO PRIVADO**

#### Disposiciones generales

##### **Instrucción 1ª. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. Las presentes instrucciones tienen por objeto regular los procedimientos de selección del personal de las empresas públicas y entes del Principado de Asturias que se rigen por el derecho privado, a los que se refieren los apartados 4 y 5, respectivamente, del artículo 4 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de estas instrucciones aquellos procedimientos de selección que tengan su propia regulación en normas especiales.

##### **Instrucción 2ª. Principios rectores.**

Las empresas y entes previstos en la instrucción anterior seleccionarán a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

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

##### **Instrucción 3ª. Selección de personal.**

1. Los procedimientos de selección de personal regulados en las presentes instrucciones podrán consistir en la realización de ejercicios sobre conocimientos generales o específicos, de test psicotécnicos, entrevistas o cualquier otro sistema que garantice la adecuación del proceso a las funciones o tareas a desarrollar.

Los procedimientos de selección también podrán consistir en una valoración de méritos o bien en una combinación de los sistemas anteriormente enumerados.

2. La selección de personal se llevará a cabo previa convocatoria pública en la que se especificarán, entre otros aspectos, los puestos a cubrir, el tipo de procedimiento selectivo que se vaya a utilizar y el baremo a aplicar, de conformidad con lo previsto en la instrucción 8ª.

3. No será preciso convocar un proceso para la selección de personal temporal cuando existan bolsas de empleo en los términos establecidos en la instrucción 12ª.

#### Órganos de selección

**Instrucción 4ª. Tribunal.**

1. El órgano competente de la empresa o ente designará, para cada proceso selectivo que se convoque, el correspondiente Tribunal, integrado en su totalidad por personal con vinculación fija de la propia empresa o ente.

No obstante lo anterior, cuando existan razones técnicas u organizativas que así lo aconsejen, previa justificación en la correspondiente convocatoria, se podrá encomendar la selección a una empresa especializada.

2. En la correspondiente convocatoria se fijará la composición del Tribunal, de acuerdo con los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

3. La pertenencia al tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Serán causas de abstención de sus miembros, las previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. Cuando el proceso selectivo tenga por objeto la contratación de personal vinculado por un contrato de alta dirección, los órganos competentes para su selección serán el Presidente o, en su caso, los órganos de administración de la empresa o ente.

**Instrucción 5ª. Funcionamiento.**

1. Para la válida constitución del tribunal, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y Secretario o, en su caso, de quienes le sustituyan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros.

2. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los asistentes con voz y voto, dirimiendo los empates el voto de calidad del Presidente.

3. De cada sesión que se celebre, se levantará acta por el Secretario que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, el contenido de los acuerdos adoptados, así como el desarrollo y calificación de cada prueba.

**Oferta de empleo de puestos con carácter indefinido y convocatoria****Instrucción 6ª. Oferta de empleo de puestos con carácter indefinido.**

Los puestos con carácter indefinido que se prevean proveer durante el ejercicio presupuestario, deberán ser objeto de una oferta que se publicará en el Portal de Transparencia del Principado de Asturias ([www.asturias.es](http://www.asturias.es)), en la página web de la propia empresa o ente convocante, así como en la web "trabajastur" del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

No se podrá convocar ningún puesto con carácter indefinido que previamente no haya sido incluido en dicha oferta, salvo en aquellos casos en los que se produjeran vacantes por causas imprevistas a lo largo del ejercicio.

**Instrucción 7ª. Personas con discapacidad.**

1. Cuando el número y características de los puestos convocados lo permita, se reservará un mínimo del siete por ciento para su cobertura 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, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto convocado.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de los puestos convocados lo sea para ser cubiertos por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de los puestos convocados lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada empresa o ente convocante adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y/o medios en el proceso selectivo, y una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

#### **Instrucción 8ª. Convocatoria.**

1. Las convocatorias de los correspondientes procedimientos selectivos se publicarán en los lugares previstos en la instrucción 6ª, pudiendo complementarse la publicidad mediante anuncios en los medios de comunicación.

2. Las convocatorias deberán contener, al menos, los siguientes extremos:

- a) Número y características de los puestos convocados.
- b) Requisitos que deben cumplir los aspirantes.
- c) Forma y plazo de presentación de las solicitudes.
- d) Régimen de publicidad de los anuncios o comunicaciones que deban practicarse a lo largo del procedimiento selectivo.
- e) Composición del Tribunal.
- f) En su caso, tipo y contenido de las pruebas a realizar por los aspirantes, puntuación y baremos de puntuación a aplicar en cada una de ellas.
- g) En su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta así como su valoración.

### **Procedimiento selectivo**

#### **Instrucción 9ª. Requisitos de participación.**

1. Los aspirantes a participar en los procedimientos selectivos objeto de regulación deberán cumplir los requisitos previstos en la correspondiente convocatoria; entre ellos, deberán poseer la titulación exigida para el puesto convocado, pudiendo exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones y tareas a desempeñar, debidamente justificados en la convocatoria.

2. Las solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo se presentarán en la forma, plazo y lugares previstos en la respectiva convocatoria.

#### **Instrucción 10ª. Relación de personas admitidas y excluidas.**

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente elaborará la lista de personas admitidas y excluidas, expresando las causas de exclusión y otorgando un plazo para la subsanación de defectos. Esta lista será objeto de publicación en la página web de la propia empresa o ente.

#### **Instrucción 11ª. Finalización del procedimiento y contratación.**

1. El desarrollo y calificación de cada prueba o, en su caso, la valoración de méritos, se verificará por el Tribunal en el acta o actas que procedan, con publicación de las correspondientes calificaciones en la página web de la entidad.
2. Concluida la última prueba del procedimiento selectivo, el Tribunal publicará en el Portal de Transparencia del Principado de Asturias y en la página web de la empresa o ente, la calificación final de los aspirantes admitidos por orden de puntuación.
3. La relación se elevará al órgano competente para la suscripción de los correspondientes contratos laborales de acuerdo con el orden de puntuación.

### **Bolsas de empleo**

#### **Instrucción 12ª. Bolsas de empleo.**

1. Podrán existir bolsas de empleo por categorías profesionales, así como bolsas de empleo específicas y temporales para la cobertura de necesidades coyunturales.
2. Las bolsas de empleo se pueden formar con aquellos aspirantes que se hubiesen presentado a un proceso selectivo de un puesto de la misma categoría profesional. Los participantes se ordenarán de acuerdo con la puntuación obtenida en el proceso anterior y de acuerdo con las instrucciones que dicte cada sociedad o ente.
3. Las bolsas de empleo también se podrán constituir con los aspirantes que hayan superado un proceso selectivo específicamente convocado para la creación de esa bolsa de empleo. El procedimiento se regirá por lo dispuesto en estas instrucciones.
4. Las bolsas de empleo se podrán utilizar durante un periodo máximo de tres años, transcurridos los cuales la empresa o ente deberá constituir nuevas bolsas de empleo de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.