

PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN

Os comunico el procedimiento seguido para **la contratación del personal de CAHA** que por costumbre está consolidado y que se viene implementando en los últimos años, cumpliendo lo recogido en el Convenio Colectivo es el siguiente:

- Se procede a identificar las necesidades técnicas, profesionales y de titulación académica necesaria para realizar el perfil del puesto a convocar. Esta decisión va precedida de una valoración con el jefe de departamento involucrado.
- La decisión de contratación, salvo excepciones muy puntuales de necesidad de urgencia, se publicita en el SEPE, en los medios (periódicos, Institutos de investigación, etc), y plataformas de empleo (como InfoJobs) y que permita una adecuada divulgación al efecto de obtener una publicación adecuada y optimizar candidaturas. Como novedad, ahora también se publica en la propia web de CAHA, en un apartado específico de ofertas de empleo.
- En función del calendario en que concurra en el proceso de selección, lo habitual es establecer un periodo mínimo de 15 días para la recepción de Currículum Vitae.
- Se convoca un panel de selección de personal de CAHA que participa durante todo el proceso y está compuesto por:
 - El Director o quien delegue (Presidencia).
 - El Jefe de Departamento implicado o quien delegue.
 - Un segundo Jefe de Departamento o alguien con responsabilidad en el departamento.
- Tras una valoración de todos y cada uno de los candidatos presentados, se hace una preselección con los siguientes criterios iguales para todos: adecuación de la titulación requerida, tener acreditada la experiencia solicitada y cumplir con el resto de requisitos objetivos que comprenda la convocatoria. Se valora qué candidatos cumplen con estos criterios y atendiendo a los que más criterios cumplan, se hace una selección entre 4/5 candidatos, consensuada por todos los miembros del panel.
- Todas las entrevistas (así como el proceso de preselección) se realizan siguiendo los mismos criterios a todos los candidatos garantizando que se cumple estrictamente los siguientes criterios:
 - Igualdad. No se hace distinción entre condición de género, religión, raza o cualquier otra consideración. La estructura de la entrevista es la misma para todos.
 - Méritos. Conjunción de factores como la adecuación académica al puesto solicitado, conocimiento del perfil propuesto, experiencia similar en observatorios, etc.
 - Capacidades. Contrastar los conocimientos y aptitud de los aspirantes, capacidad de integrarse en el observatorio, capacidad de aprender, motivación.
- Los dos responsables hacen sus valoraciones al Director, quien finalmente decide el candidato seleccionado atendiendo a su perfil e idoneidad para el desempeño del puesto, en virtud del artículo 11 del Convenio Colectivo vigente. Hasta la fecha, la decisión siempre ha sido unánime en todos los casos.

- Una vez seleccionado el candidato se da cumplida comunicación a los Delegados de Personal de la decisión, así como al aspirante.

Este es el procedimiento que por costumbre está consolidado en CAHA, si bien con carácter previo en atención al artículo 11 del convenio colectivo, se valora que las vacantes se puedan cubrir por promoción interna.

Es importante hacer notar que actualmente estamos en un proceso de revisión y evaluación del proceso selección con los actuales socios de la Agrupación, que mejor se adecúe a la situación que tendrá CAHA en un futuro próximo, por lo que el actual procedimiento podría sufrir modificaciones.

En este procedimiento de contratación iniciado, vamos a incluir que los aspirantes no seleccionados, conformen una bolsa de trabajo de 6 meses de duración con los tres candidatos mejor posicionados en el proceso de selección, que podrán cubrir la incidencia de la plaza convocada y las posibles vacantes de similar categoría sin que ello conlleve un perjuicio para los casos de promoción interna.

Atentamente,

--

Jesús Aceituno Castro
CAHA director