PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La importancia del capital humano y la necesidad de gestionarlo de manera adecuada para que la FFIB alcance sus objetivos, son el incentivo para producir cambios y modernizar los sistemas de gestión de recursos humanos. En ese sentido, la importancia que adquiere la forma en que se elige al personal es evidente, ya que las ventajas que esta otorga permiten ubicar al candidato/a más adecuado/a en el puesto vacante, contribuyendo al incremento de la productividad en el trabajo y generando las instancias adecuadas de perfeccionamiento.

Dentro del Plan Estratégico de la FFIB, la cualificación profesional y su formación continua se vertebra como uno de sus objetivos estratégicos.

ACTIVACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Cuando se produzca una vacante o una necesidad de un determinado perfil dentro del organigrama laboral de la FFIB que no este prevista estatutariamente, y en atención a la naturaleza de las funciones, competencias y necesidades de la institución, esta se pondrá en conocimiento del Secretario General o persona que ejerza las funciones de jefe de personal.

DEFINICIÓN/VALIDACIÓN DE PERFILES

En función de la necesidad existente y el perfil requerido, por parte del Secretario General o persona que ejerza las funciones de jefe de personal se hará una propuesta a la

Presidencia de la FFIB del perfil profesional que se requiere y que se considera más adecuado para el puesto, en función de la formación deportiva, académica y/o profesional que se considera más idónea.

La Presidencia de la FFIB deberá aprobar esa propuesta presentada.

Si la persona a contratar tuviera una dependencia directa de otro empleado que no sea el Secretario General o persona que ejerza las funciones de jefe de personal, este hará una propuesta del perfil necesario para el puesto solicitado, que elevará al Secretario General o persona que ejerza las funciones de jefe de personal y le aportará por escrito el perfil deseado y los motivos que alega para ello.

APROBACIÓN/VALIDACIÓN ECONÓMICA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Una vez se haya determinado las características del puesto de trabajo, el perfil para ocupar ese puesto de trabajo, los requisitos y méritos que debe presentar el optante a ese puesto de trabajo, el responsable del departamento financiero deberá validar desde un punto de vista económico la posibilidad de la contratación de ese puesto de trabajo.

DIFUSIÓN DEL PROCESO

Como quiera que el sector deportivo y futbolístico es específico y tiene unas singularidades propias, no se considera absolutamente necesario una difusión externa de las posibles vacantes o necesidades existentes y se difundirá a través de la WEB de la FFIB.

ETAPA SELECCIÓN

Una vez definido el perfil del puesto a ocupar, se realizará el proceso de selección, empezando por los posibles candidatos que lo reúnan de entre los actuales empleados, proveedores de servicios y/o colaboradores de la FFIB, siempre y cuando por su trabajo en el tiempo sea el perfil adecuado para esa contratación.

En caso de que no se encuentre el perfil adecuado, se recurrirá a currículos externos.

Serán méritos evaluables en la selección de personal, los siguientes:

- Titulación académica, prevaleciendo la universitaria sobre otras.
- Titulación deportiva federada y/o académica (C.A.F.Y.D., T.A.F.A.D., etc.).
- Vinculación federativa actual o histórica con el fútbol.
- Quedarán excluidos de cualquier proceso de selección, aquellas personas que su titulación académica o deportiva, no sea adecuada para el puesto a contratar.

Tal y como se recoge en el código ético, no se permitirá la contratación de familiares de directivos o empleados, cuando ambos estén con su cargo en vigor o su empleo activo, respectivamente y, por tanto, se evitará que exista vinculación familiar entre los miembros de la FFIB en cualquier ámbito, en especial, entre los directivos y empleados, hasta segundo grado.

Excepcionalmente podrá no tenerse en cuenta esta incompatibilidad cuando la persona que se vea afectada por la misma sea la más adecuada desde un punto de vista académico y experiencia de entre los aspirantes.

A tal afecto, antes de entrar en la etapa contractual, se dará traslado de esta incidencia al Comité Ético de la FFIB que realizará informe acerca de dicha situación.

ETAPA CONTRACTUAL

Una vez realizado el proceso de selección, el Secretario General o persona que ejerza las funciones de jefe de personal deberá informar de la propuesta al Presidente de la FFIB que, de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de los Estatutos es el que tiene la competencia sobre la contratación de personal