Diario de Noticias

Fecha: 29/10/2023 Audiencia: 42.196 Sección: ECONOMIA
Vpe: 2.546 € Tirada: 16.554 Frecuencia: DIARIO
Vpe pág: 6.750 € Difusión: 12.056 Ámbito: PRENSA DIARIA
Vpe portada: 6.750 € Ocupación: 37,71% Sector: INFORMACION GENERAL

La contratación de trabajadores, similar a la de la empresa privada

El proceso debe regirse por principios de publicidad, mérito e igualdad: incluye prueba técnica y entrevista

"El 95% de los procesos de selección de personal los llevamos a cabo de manera interna"

TERESA MINONDO
Dire ctora de RRHH de CPEN

PAMPLONA– Los trabajadores de las empresas públicas no son funcionarios. No tienen, por tanto, su puesto de trabajo *en propiedad*. Su acceso al empleo se produce en condiciones similares a las que rigen en las empresas privadas, que viven, eso sí, mucho más pendientes de los vaivenes del mercado que las compañías públicas. En este último sector, el volumen de actividad y, por ello, el empleo se encuentra bastante más asegurado que en la empresa privada. Y se sujeta en cierto modo con los impuestos de todos los navarros.

Ese podría ser el resumen de la situación laboral de las personas que trabajan en el sector público empresarial de Navarra, cuyas condiciones varían mucho en función de unas empresas y otras. El 95% se engloba dentro del convenio de Oficinas y Despachos, si bien los niveles económicos dependen de cada puesto y empresa.

El acceso a este empleo tampoco se realiza en las mismas condiciones que un funcionario con plaza, que entre otras pruebas debe someterse a un examen, cuyo resultado es medible, público y objetivo. En el caso de las empresas públicas el procedimiento es algo diferente. "La contratación debe regirse por principios de publicidad, mérito e igualdad", explica Teresa Minondo Domeño, directora de Recursos Humanos de la Corporación Pública Empresarial de Navarra.

Para cumplir con el primero de los principios, el de publicidad, las empresas y CPEN deben colgar en sus páginas web la oferta de empleo concreta, en alguna ocasión con unos requisitos tan específicos que reducen al mínimo el número de potenciales candidatos al puesto. La de CPEN no es en todo caso es la única publicidad que reciben estas ofertas. "Solemos publicarlas también en webs especializadas de empleo, como Infojobs, así como en el Servicio Navarro de Empleo, y a través de nuestras propias redes sociales. En el caso de puestos técnicos, por ejemplo un arquitecto para Nasuvinsa, se hace también a través de los Colegios Profesionales", explica Minondo.

A partir de ahí se abre un proceso de criba curricular, para lo que las empresas públicas y CPEN cuentan con una plataforma de selección común, de la que no participa Tracasa. En CPEN se realiza una primera criba, en la que se descartan aquellos currículos que no se adaptan a los requerimientos de la plaza, y las propias empresas públicas realizan el suyo.

Las diferencias entre el acceso a un puesto en la Administración y en la empresas pública continúan en los siguientes pasos. Si en una Oferta Pública de Empleo los opositores deben preparar un temario y se someten a un examen cuyo resultado es público y comprobable, en el caso de las empresas públicas se lleva a cabo una "prueba técnica" relacionada con la plaza concreta a la que se opta y que puede incluir el conocimiento de idiomas en el caso de que estos sean requeridos.

Finalmente, aquellos aspirantes cuyo perfil se ajusta al puesto y que han superado la prueba técnica realizan una entrevista personal, generalmente con los responsables de Recursos Humanos de la empresa en cuestión. Son ellos, o el propio director de la empresa, quienes tienen la última palabra a la hora de abrir las puertas del empleo público a un candidato.

"El 95% de los procesos de selección los llevamos a cabo de manera interna", concreta Teresa Minondo, quien señala que para determinados puestos de gestión se recurre también a un test de competencias. Y que, en ocasiones, hasta tres empresas especializadas en personal ayudan a la selección. – *J.A.M.*