

# **PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES**

**DOCUMENTO Nº PRH-INFO-08, Rev.1.**

*Actualizado por acuerdo de Consejo de Dirección de fecha 6 de noviembre de 2015.*

## **ÍNDICE**

- 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO**
  - 2.1 Fases del Procedimiento**
  - 2.2 Fases del Proceso de Selección**
- 3. PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO**

Exclusivamente para selección de puestos de carácter temporal

  - 3.1 Lista de Espera si la hubiera. Documento nº PRH-INFO-07**
  - 3.2 Fases del Procedimiento Extraordinario**
  - 3.3 Fases del Proceso de Selección**

## **1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El objeto del presente procedimiento supone regular la cobertura de vacantes definitivas y temporales de los puestos de trabajo de la RPT del Instituto de Fomento, que se realiza conforme a lo establecido en el punto segundo del artículo 15 de la Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, que establece que el personal del INFO se regirá por las normas del derecho laboral vigente, respetándose los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en la selección de su personal laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 23.2 de la Constitución Española. En el mismo sentido, la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, señala en su artículo 20 que al personal de las entidades dependientes del sector público regional, le serán aplicables en todo caso las previsiones de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), en materia de principios de acceso, incluido el carácter público de sus convocatorias y de sus bases, deberes y código de conducta, así como las que afectan a personas con discapacidad.

## **2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

### **2.1 Fases del Procedimiento**

El procedimiento de selección ordinario consta de las siguientes fases que pasamos a describir:

1. Descripción del perfil profesional requerido y principales funciones que deberá desarrollar la persona que ocupe el puesto de trabajo.
2. Elaboración de la Convocatoria Pública y Bases de la misma.
3. Publicación en el BORM y en la Web del Instituto, de las bases de la Convocatoria.
4. Para la valoración de los candidatos se atenderá a los principios recogidos en el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como a los criterios de idoneidad y adecuación del perfil profesional de la persona candidata, en relación con el puesto de trabajo a desempeñar.

### **2.2 Fases del Proceso de Selección**

El proceso de selección ordinario consistirá en tres fases:

1. Valoración de méritos. Se valorarán aquellos méritos que resulten procedentes en función del puesto a cubrir, y al menos la formación y experiencia laboral.
2. Se podrán valorar las aptitudes personales de los candidatos mediante una entrevista personal.
3. Prueba de conocimientos. Se realizan una serie de pruebas de conocimientos sobre las temáticas relacionadas con las funciones del puesto a desempeñar. Si fuese necesario para el desempeño del puesto, también se realizarán pruebas sobre el conocimiento de idiomas. En la ponderación del baremo que se establezca para el proceso selectivo, la prueba de conocimientos temática, tendrá un valor superior al 50%.

Dentro del procedimiento ordinario se podrá establecer la constitución y funcionamiento de la Lista de Espera.

### **3. PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO**

#### **3.1 Lista de Espera si la hubiera. Documento nº PRH-INFO-07**

#### **3.2 Fases del Procedimiento Extraordinario**

Si no existe lista de espera o no existen candidatos en las listas de espera cuyo perfil se adapte a la vacante a cubrir, se podrá utilizar el siguiente sistema de cobertura de puestos de carácter temporal, que consta de las siguientes fases que pasamos a describir:

1. Descripción del perfil profesional requerido con unos requisitos mínimos y principales funciones que deberá desarrollar la persona que ocupe el puesto de trabajo.
2. Elaboración de la Oferta de trabajo, con la explicación de las fases del proceso de selección y criterios de valoración.
3. Publicación en el SEF, prensa o Web especializadas en búsqueda a través de internet y en el portal Web del Instituto de Fomento de la Región de Murcia (<http://www.institutofomentomurcia.es/infodirecto/sede/empleo>), de la oferta de trabajo.

### **3.3 Fases del Proceso de Selección**

El proceso de selección extraordinario 3.2 podrá tener las siguientes fases:

1. Realización de pruebas a todos los candidatos que reúnan los requisitos mínimos establecidos. Los curriculums, presentados por los candidatos deberán detallar de forma clara cada uno de los requisitos mínimos para acceder a la realización de las pruebas.

Las pruebas consistirán en la realización de:

- a) prueba de conocimientos técnicos sobre las temáticas relacionadas con las funciones del puesto a desempeñar. Si fuese necesario para el desempeño del puesto, también se realizarán pruebas sobre el conocimiento de idiomas.
2. Preselección de candidatos para ser entrevistados con los siguientes criterios:
    - 2.1 Superen la prueba de conocimientos técnicos con una puntuación de al menos 5/10.
    - 2.2 Superen la prueba de idiomas si procede con una puntuación de al menos 7/10.
  3. Valoración final de los candidatos y selección del candidato con mejor puntuación para incorporarse a la organización de acuerdo a los siguientes criterios de valoración:
    - a. Conocimientos técnicos y de idiomas si procede: 70%
    - b. Motivaciones por el puesto: 15%
    - c. Habilidades: 15%

Por tanto el procedimiento extraordinario, se podrá utilizar para la cobertura de puestos de carácter temporal, utilizando en primer lugar una lista de espera que contempla las personas que hayan participado y superado los procedimientos de selección realizados, y en los que se establezca la elaboración de dicha lista de espera en el Instituto de Fomento.