

NORMAS DE SELECCION DEL PERSONAL QUE HAN DE REGIR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACION DE PERSONAL LABORAL DE SERFUNLE S.A.

1. INTRODUCCION

Las presentes normas se establecen con el fin de garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procedimientos selectivos de personal laboral a contratar por la sociedad mixta SERFUNLE S.A. (en adelante SERFUNLE).

Tales normas establecen un *procedimiento único* que regirá en las contrataciones laborales temporales llevados a cabo.

2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Con carácter general, los procedimientos de selección de dicho personal se llevaran a cabo mediante el sistema de convocatoria pública.

A tal efecto, para cada proceso de selección se aprobaran unas bases que contendrán, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La determinación del perfil a contratar, que incluirá la exigencia de titulación específica, en su caso.
- Las características y demás requisitos mínimos que deberán cumplir los candidatos al puesto, a la vista del perfil establecido para el mismo.
- Las pruebas de selección que deberán superar los candidatos.
- El sistema de valoración de las citadas pruebas.
- Los plazos de presentación de solicitudes, documentación a presentar por los candidatos, forma de interponer reclamación, y, en general, cuantos otros aspectos se consideren de necesaria inclusión en las bases de la convocatoria.

De la convocatoria y sus bases se dará conocimiento público mediante anuncio sucinto de las mismas, que se publicara en al menos uno de los dos diarios de mayor difusión de la provincia de León.

Asimismo, y con carácter potestativo, podrá anunciarse la convocatoria en la página web de SERFUNLE: <http://www.serfunle.es> en la zona habilitada para el perfil del contratante.

El anuncio que se publique recogerá los siguientes términos:

- Denominación del puesto ofertado
- Requisitos que han de cumplir los candidatos al puesto
- La fecha y hora límite, así como el lugar, en que han de presentarse las solicitudes por los interesados
- La remisión a las bases de la convocatoria en lo que se refiere a los restantes aspectos de la misma (titulación, formación, pruebas selectivas, valoración de las mismas,)

3. COMISION DE SELECCION

Para llevar a efecto el proceso de selección, SERFUNLE designara una comisión de selección, que estará integrada por un número impar de miembros, con un mínimo de tres y un máximo de siete, pudiendo formar parte de esa comisión, indistintamente, y en función de las características del puesto: el Director Gerente de SERFUNLE, técnicos de la propia SERFUNLE o externos que presten su apoyo como técnicos de selección especialistas debidamente acreditados, miembros del Consejo de administración de SERFUNLE y Delegados del comité de centro de SERFUNLE.

La comisión de selección ostenta las siguientes competencias:

- *Aprobar las bases* de la convocatoria que ha de regular la selección de cada puesto
- Realizar la *preselección de los candidatos*, desechando aquellos que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria. Esta preselección puede estar coordinada o cedida por esta comisión de selección al Instituto de desarrollo económico, formación y empleo S.A. de león (en adelante ILDEFE S.A.) sociedad pública 100% y municipal.
- Realizar las *pruebas de selección* incluidas en la convocatoria, así como valorar las mismas.
- *Seleccionar al candidato/s* o declarar desierto el proceso de selección.

- o *Resolver las reclamaciones posibles* que se formulen como consecuencia de este proceso de selección.

La comisión de selección se reunirá tantas veces como sea necesario en cada proceso de selección, y, en todo caso, para aprobar las bases de la convocatoria, para llevar a cabo la realización de las pruebas y la valoración de las mismas, para designar al candidato/s seleccionado/s o dejar desierto el procedimiento y para resolver las reclamaciones que se formulen en el marco del citado procedimiento.

4. PRESELECCION Y PRUEBAS DE SELECCION

Una vez finalizado el plazo de presentación de candidaturas, se procederá a la preselección de candidatos, teniendo en cuenta el cumplimiento o no, por estos, de los requisitos exigidos en la convocatoria.

El acuerdo de la comisión de selección ya sea por si misma o por medio del ILDEFE S.A., relativo a la preselección de los candidatos tendrá la consideración de "acto de trámite" dentro del procedimiento y contra el mismo no se admitirá reclamación alguna.

Los candidatos que resulten preseleccionados serán convocados para la realización de las pruebas exigidas en la convocatoria. Tales pruebas podrán consistir, conjunta o aisladamente, en: pruebas de conocimiento teórico y/o práctico, pruebas de carácter psicotécnico o entrevista personal de la comisión de selección con el candidato.

La valoración de las pruebas de selección se llevará a cabo de conformidad con los criterios fijados, previamente, en las bases de la convocatoria de selección del puesto de trabajo.

5. SELECCIÓN DE CANDIDADO/S Y CONTRATACION

Realizadas las pruebas y valoradas las mismas, la comisión de selección establecerá el orden de prelación de candidatos, por orden de puntuación, seleccionando al candidato que figure en primer lugar, de lo que se dará adecuada publicidad en la web de SERFUNLE S.A.: <http://www.serfunle.es> en la zona habilitada para el perfil del contratante.

Los candidatos que sigan, en el orden de prelación, al candidato seleccionado en el puesto 1, tendrán la consideración de suplentes y serán llamados, en su caso, en el orden establecido, para dar cobertura a la vacante ocasionada en el supuesto de renuncia al contrato del candidato seleccionado, así como para nuevas e idénticas necesidades surgidas en el mismo proyecto. Si la cobertura fuera para más de una

plaza, los candidatos seleccionados irán en orden a las valoraciones hechas por la comisión de selección (puesto 1, puesto 2, puesto 3,...).

Finalizado el proceso de selección SERFUNLE S.A. procederá a formalizar el contrato de trabajo con el candidato/s seleccionado/s usando la modalidad contractual que mejor se adapte a las circunstancias del trabajador y al proyecto para el que se contrata al mismo. Recordando que se trata siempre de contratación temporal.

En el supuesto de que ninguno de los candidatos superase las pruebas de selección, la comisión declarará desierto el procedimiento. En dicho supuesto, la comisión podrá optar por:

- Acordar la realización de una nueva convocatoria en los términos descritos en las presentes normas de contratación, dando, si cabe, mayor publicidad a la misma.
- Designar directamente la persona/s que haya/n de ocupar el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, utilizando para ello la base de datos laboral de la propia SERFUNLE S.A.

Esta designación directa, que se menciona en el párrafo anterior, solo procederá en casos de urgencia debidamente justificados que imposibiliten realizar una nueva convocatoria para cubrir ese puesto de trabajo.

6. RECLAMACIONES

En el plazo máximo de 3 días naturales, contados a partir de la publicación del resultado de la selección en la página web de SERFUNLE S.A. se podrán presentar reclamaciones por escrito por parte de los interesados.

Las mismas deben ir dirigidas a la Comisión de selección y serán presentadas en las oficinas de SERFUNLE S.A. sitas en Avda. Peregrinos 14 de León. Las mismas serán debidamente registradas y se extenderá diligencia de presentación donde se acredite hora y fecha de presentación de la reclamación.

La comisión de selección dará respuesta en un plazo máximo de diez días naturales desde su fecha de presentación fehacientemente registrada.