

CAPÍTULO V.- PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 9.- Procedimiento de provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal con contrato indefinido y las de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1.- Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

2.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores con contrato indefinido con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.

3.- Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido (promoción interna) y Libre.

En relación con el turno libre, se reserva un total del 7% de la totalidad de las Ofertas de Empleo, para reserva de aspirantes discapacitados.

Artículo 10.- Sistema de selección para la provisión de vacantes.

1.- Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el art. 9 se proveerán, en primer término, por trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional en el supuesto de existir éstos

La cobertura de estas vacantes por trabajadores se efectuará, mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días hábiles siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección ,público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, adecuado a lo que al respecto se previene en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (B.O.E. del 10 de abril).

3.- Se reservará el 50% como mínimo de vacantes para ser cubiertas en turno restringido (promoción interna), estudiando la C.I.V.E. en cada uno de los casos la posibilidad de alcanzar el 100%, por

trabajadores fijos de plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que ostenten categorías profesionales de igual nivel o inferiores a las de las vacantes a cubrir siempre que reúnan todos los requisitos de las plazas que se convoquen. En el caso de que el número de trabajadores que superen la selección sea inferior al de plazas reservadas, las restantes pasarán a engrosar el número de vacantes a proveer en turno libre e igualmente en caso contrario.

4.- Para el supuesto en que sólo exista una vacante o sea impar el número de ellas, se entenderá que el porcentaje de reserva será resuelto a favor de la promoción interna. Por el órgano competente se podrá determinar la exclusión de determinadas pruebas para el personal que concurra al turno restringido. Los méritos del personal de este turno se valorarán con lo establecido en el artículo siguiente.

5.- Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido (promoción interna) los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este convenio.

6.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

7.- Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contratos de trabajo que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

El procedimiento de selección de este personal con contratos de duración determinada deberá efectuarse por procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad. La CIVE será informada con carácter previo de las bases de dichos procedimientos.

Artículo 11.- Tribunales de selección.

Al objeto de dar cumplimiento a los Principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para el acceso al empleo público, en todos los