

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Administración pública o la promoción interna.

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE SELECCIÓN PARA 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.

La cobertura de estas vacantes por trabajadores fijos discontinuos 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) y Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

3.- Se reservará el 50% como mínimo de vacantes para ser cubiertas en turno restringido, 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 ostente 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.

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.

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

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

6.- 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.

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 se regula en el anexo que forma parte integrante de este convenio.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante un contrato de trabajo de duración determinada, constituirá mérito preferente para el acceso a la plantilla de personal laboral fijo de la Ciudad Autónoma.

ARTÍCULO 11.-

1.- Los méritos para la promoción en un turno restringido del personal laboral de este convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Antigüedad, méritos académicos y méritos profesionales.

2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales y el 15% restante deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.