



PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL FIJO EN EL SISTEMA PORTUARIO DE TITULARIDAD ESTATAL

A tenor de lo establecido en el art. 50 TRLPEMM, la selección del personal se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública. Esta última no será de aplicación para el personal directivo y de confianza. Puertos del Estado elaborará directrices y procedimientos en materia de selección de personal que garanticen dichos principios, incluyendo los requisitos de titulación exigible para el personal excluido de convenio.

Por personal directivo se entenderá al que mantenga una relación laboral especial de alta dirección; el personal de confianza es aquél que se regula mediante el art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Primero.- Introducción.

La selección del personal en el ámbito del sistema portuario de titularidad estatal se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

Adicionalmente, dicha selección deberá responder a procedimientos de transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; agilidad sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

Segundo.- Finalidad y regulación.

El objeto del procedimiento de contratación de personal fijo en el sistema portuario de titularidad estatal es el establecimiento de las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el acceso al empleo público de carácter fijo para el conjunto de las ocupaciones, según se especifican en el Convenio Colectivo y puestos de trabajo de Fuera de Convenio, a excepción de los aspectos específicos que vendrán recogidos en la correspondiente convocatoria para cada uno de ellos.

Los procesos de selección se regulan por el art. 50 TRLPEMM, la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente anualmente, el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, así como las presentes directrices y el Anexo de Bases, aprobadas en fecha 30 de enero de 2015, por la Directora General de la Función Pública.

Estos procesos deberán responder previamente a las autorizaciones determinadas en la Oferta de Empleo Público que se establecen anualmente. Posteriormente, se concretarán sobre la base de las necesidades de organización y planificación de cada organismo portuario acordado igualmente con carácter anual en los Planes de Empresa.

Tercero.- Inicio del proceso

El anuncio de los procedimientos de contratación de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias se publicará, al menos, en un periódico de ámbito nacional e incluirá, como mínimo, el número de plazas y su descripción objeto de la convocatoria, así como el lugar o lugares en que se encuentren expuestas las bases completas.

En todos los casos, además, el anuncio de la convocatoria y las bases se difundirán utilizándose a este fin las páginas web del organismo portuario convocante y de Puertos del Estado, así como en el punto de acceso general administración.gob.es.

La determinación del sistema de selección (concurso; oposición; concurso-oposición) y número de las plazas se realizará en cada convocatoria específica que se publique.

El Tribunal no podrá aprobar, ni declarar que ha superado las pruebas, un número de aspirantes superior al de plazas convocadas, sin perjuicio de utilizar el proceso de selección a los solos efectos de propuestas y tomas en consideración para creación de empleo temporal, bolsas de trabajo, etc., no generando, por consiguiente, ningún derecho para los candidatos.

Cuarto.- Fases del proceso selectivo

Para cada una de las fases en los procesos selectivos, las valoraciones, ejercicios y puntuaciones se especificarán en el Anexo.

En todo caso, deberá contemplar las siguientes:

- A) Concurso; Concurso-Oposición; Oposición (según se determine en las bases)
- B) Curso de Formación, en su caso.
- C) Módulo de Formación Práctica (para las convocatorias específicas que así se determinen por el Tribunal).

Quinto.- Programas

Los programas que han de regir las pruebas de la fase de oposición, en su caso, se detallarán en Anexo con la singularidad de cada convocatoria específica. Las exigencias de formación deberán recoger obligatoriamente las materias y conocimientos establecidos en el II Convenio Colectivo (en adelante II C. C.), para la ocupación de que se trate según el modelo de Gestión por Competencias para personal de Dentro de Convenio (en adelante DC).

Sexto.- Inicio del proceso selectivo

El procedimiento de cobertura para la contratación de personal, deberá iniciarse a través de la oportuna Resolución del Presidente (previo acuerdo del Consejo de Administración, salvo que la competencia haya sido delegada en el Presidente) del organismo portuario correspondiente dentro del año a que haga referencia la correspondiente Oferta de Empleo Público o, como consecuencia de causas organizativas, económicas o de oportunidad, en el ejercicio siguiente. El inicio del proceso no podrá superar el plazo de tres años, salvo que el mismo haya quedado suspendido como medida cautelar adoptada por el órgano judicial competente.

El organismo público reflejará en la convocatoria específica el puesto de trabajo a cubrir para el personal de Fuera de Convenio (en adelante FC) y para el personal de DC, la ocupación, con el perfil competencial requerido y en consecuencia el nivel retributivo asociado al mismo.

Para la realización de todo el proceso, el organismo portuario se podrá auxiliar de una entidad externa e independiente, según los procedimientos legales establecidos a tal fin. No obstante, todas las actuaciones procedimentales deberán ser ratificadas por el Tribunal. Dicho Tribunal será nombrado por el Presidente del organismo portuario.

Séptimo.- Titulaciones.

Para el personal sujeto a convenio colectivo, las titulaciones requeridas en los procesos de selección serán las previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Para el personal no sujeto a convenio colectivo, se requerirá el nivel de titulación universitaria que a continuación se detalla:

- *Convocatorias de oferta de empleo público.* En todo caso y para todos los puestos que se convoquen, excepto para el de Secretaría Fuera de Convenio, Diplomatura, Grado o Licenciatura.
- *Convocatorias restringidas para personal de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.* En todo caso y para todos los puestos que se

convoquen, excepto para el de Secretaría Fuera de Convenio, Diplomatura, Grado o Licenciatura.

- *Convocatorias restringidas en movilidad para personal de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y promoción interna en el seno de cada organismo público portuario.* Con excepción del Puesto de Secretaría de Fuera de Convenio, para los puestos que se convoquen se exigirá Diplomatura, Grado o Licenciatura. Excepcionalmente, para los Puestos de Jefe de Unidad y Jefe de División no se exigirá dicha titulación siempre que el trabajador tenga una antigüedad acreditada en el Sistema Portuario de Titularidad Estatal anterior al 1 de enero de 1993, así como haber desarrollado durante, al menos, 5 años funciones y competencias en el área de negocio objeto de la convocatoria en ocupaciones encuadradas en el Grupo II del II Convenio Colectivo, o, en su caso, 5 años como Jefe de Unidad para acceder a un puesto de Jefe de División, salvo que las funciones atribuidas al puesto requieran que su titular se encuentre en posesión de una titulación universitaria habilitante.

Estas directrices, que serán de general aplicación al sistema portuario de titularidad estatal, no afectarán a las situaciones consolidadas con anterioridad a la vigencia de las mismas.

Madrid, 24 de junio de 2016
EL PRESIDENTE



Fdo. José Llorca Ortega

ANEXO

BASES PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PRUEBAS SELECTIVAS DE UN PUESTO DE DE PERSONAL LABORAL FIJO FUERA DE CONVENIO Y/O SUJETO A CONVENIO COLECTIVO.

I. INTRODUCCIÓN

Mediante este proceso de selección se trata de identificar al candidato que mejor se adapta al puesto de trabajo, evaluando los conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes, para comparar las que reúne el candidato con las requeridas para el puesto de trabajo. Con este sistema se pretende asegurar el ajuste de la persona en la realización de las funciones y tareas que se exigen desempeñar en el puesto de trabajo, una vez que se incorpore a éste.

La presente convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Acuerdo de consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en su Organismos Públicos, y se desarrollará de acuerdo con las siguientes presentes bases.

Asimismo, se tendrá en cuenta todo lo regulado en el Procedimiento de Contratación Fija (O.E.P.) de trabajadores en el Sistema Portuario de Titularidad Estatal aprobado por Resolución de _____.

Al amparo de lo establecido en el Real Decreto _____, de _____, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año _____, se convocan pruebas selectivas para cubrir las plazas de personal laboral fijo que se indican a continuación:

<i>PUESTO DE TRABAJO / OCUPACIÓN</i>	<i>NÚMERO DE PLAZAS</i>

II. OBJETO

Es objeto de éstas bases la regulación de las normas generales y requisitos a las que habrán de ajustarse las convocatorias y las pruebas de evaluación del proceso de selección.

III. PUESTOS OFERTADOS

Se convocan pruebas selectivas para cubrir un puesto de carácter fijo en la plantilla de personal Fuera de Convenio/Dentro de Convenio, por el procedimiento de concurso; oposición; concurso-oposición (*según determine el organismo convocante*) con las valoraciones, ejercicios y puntuaciones que se especifican en el Anexo I de esta convocatoria, así como la formación que sea en su caso necesaria.

IV. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Los aspirantes deberán cumplir los siguientes requisitos a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes:

1. Nacionalidad:

- a) Tener nacionalidad española
- b) Ser nacional de los Estados miembros de la Unión Europea.
- c) Cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los cónyuges, que vivan a su cargo menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
- d) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
- e) Los extranjeros que no estando incluidos en los párrafos anteriores se encuentren con residencia legal en España.

2. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación ordinaria.

3. Estar en posesión o en condiciones de obtener el título que se reseña en el Anexo II. Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que

acredite, en su caso, la homologación. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las Disposiciones de Derecho Comunitario.

4. Conocimientos a valorar para el puesto que se convoca.
5. Perfil competencial. En las bases de la convocatoria, podrá indicarse el perfil competencial exigible a los candidatos para acceso al proceso.
6. No padecer enfermedad ni estar afectados por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de las funciones inherentes a la plaza.
7. Los aspirantes que se presenten con discapacidad, habrán de tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento y presentarán la certificación de los órganos competentes de las Administraciones Públicas que acredite la capacidad para el desempeño de las tareas que correspondan al puesto ofertado en la convocatoria.
8. No haber sido separados del servicio o despedidos por sanción disciplinaria, ni inhabilitados para el desempeño de funciones en el sector público.
9. La falsificación de cualquier dato o documento aportado en el proceso selectivo, será causa de eliminación del candidato en el propio proceso.

V. SOLICITUDES

1. Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas, deberán cumplimentar la solicitud según el modelo recogido en el Anexo II de esta convocatoria (si existiese modelo) y dirigirla a la unidad administrativa del organismo convocante que se determine en la oferta. En la propia convocatoria se expresará si este modelo se podrá descargar de la página web del propio organismo u otros organismos portuarios. Asimismo, el modelo será facilitado gratuitamente en el organismo convocante. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del organismo portuario o en los Registros a que se refiere el artículo 38.4 de la LRJ-PAC, acompañados de las certificaciones y justificantes acreditativos recogidos en la convocatoria para los puestos solicitados. No se admitirán aquellas solicitudes que no lleven el sello de entrada de las diferentes unidades registrales, dentro del plazo establecido para la presentación de instancias. Dicho plazo será de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la fecha de la publicación de la convocatoria.

2. Cualquier solicitud que no cumpla los requisitos o que cumpliéndolos no llegase dentro de plazo, quedará anulada a los efectos de su consideración en el proceso de selección.
3. Los errores de hecho, materiales o aritméticos, que pudieran advertirse en la solicitud podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.
4. Los aspirantes quedarán vinculados a los datos que hagan constar en su solicitud, siendo responsabilidad exclusiva del aspirante tanto los errores descriptivos, como la no comunicación durante el proceso de selección de cualquier cambio en los datos de la solicitud.
5. Las Bases de la convocatoria se publicarán obligatoriamente en el tablón de anuncios y en la página web del organismo convocante y en la de Puertos del Estado, y, en todo caso, en la página www.administración.gob.es (060). Asimismo, se podrá dar otra publicidad de conformidad con el procedimiento de contratación que regulan estas bases tales como anuncios en prensa, etc...
6. Cuando se aleguen equivalencias u homologaciones de títulos obtenidos o estudios cursados, dichas circunstancias deberán, así mismo, acreditarse documentalmente. En otro caso no serán tenidas en cuenta.
7. La fecha de referencia para el cumplimiento de los requisitos exigidos y la posesión de los méritos que se aleguen serán al día que finalice el plazo de presentación de solicitudes.
8. En la solicitud, los candidatos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. A la solicitud se deberá acompañar un informe expedido por el órgano competente en la materia que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuidas el puesto o los puestos solicitados.
9. A las solicitudes deberán acompañarse como mínimo y sin perjuicio de lo que establezca la convocatoria específica lo siguiente:
 - Currículum Vitae
 - Relación de méritos debidamente acreditados
 - Copia compulsada de la Titulación oficial exigida en la convocatoria
 - Copia de certificación acreditativa referida a la experiencia laboral si así se requiere
10. No serán objeto de valoración aquellos méritos que no se detallen en la solicitud.

VI. PLAZO DE PRESENTACIÓN Y ADMISIÓN DE ASPIRANTES

1. El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día _____ , a las _____ horas.
2. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes y una vez revisadas, el Tribunal, mediante resolución, aprobará las listas de admitidos y excluidos al proceso de selección con carácter provisional. Su publicación deberá efectuarse en el plazo máximo de veinte días hábiles.
3. Con la publicación de la citada resolución se considerará efectuada la correspondiente notificación a los interesados con la advertencia de que, si no se subsana el defecto que haya motivado su exclusión u omisión, se archivará su solicitud sin más trámite y, en su caso, no podrán realizar las pruebas del proceso de selección.
4. Los candidatos excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución, para poder subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su omisión de la lista de admitidos o para efectuar las reclamaciones que estimen oportunas. Dichas peticiones de subsanación se presentarán ante el Tribunal.
5. Las reclamaciones que se formulen contra la Resolución de la lista provisional de admitidos y excluidos serán aceptadas o rechazadas por medio de la Resolución que apruebe la lista definitiva. Esta Resolución deberá ser publicada dentro de los 3 días hábiles siguientes a la finalización del plazo de alegaciones.
6. En dicha resolución, se indicarán los lugares en que se encuentren expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y, determinándose el lugar, fecha y hora de comienzo del proceso de selección.
7. El hecho de figurar en la relación de admitidos no presupone que se reconozca a los candidatos la posesión de los requisitos exigidos en la presente convocatoria. Si el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos, previa audiencia del interesado, deberá publicar resolución excluyendo al candidato del proceso de selección, comunicando las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión a las pruebas selectivas.



VII. TRIBUNAL

1. El Tribunal será nombrado por la Presidencia del organismo portuario, y estará conformado por un Presidente y un número par de Vocales; éstos últimos serán como mínimo dos y como máximo ocho (en función de la complejidad y número de plazas a cubrir de la convocatoria).
2. Sin perjuicio de lo anterior, para la selección de personal sujeto a Convenio Colectivo, el Tribunal se conformará y actuará de acuerdo a lo regulado en la norma convencional vigente en cada momento.
3. El Tribunal se reúne a convocatoria de su Presidente y se constituye con la presencia de la mayoría de sus miembros. El Presidente tendrá voto de calidad para casos de empate en las decisiones tomadas por el Tribunal.
4. El Tribunal levantará acta de todas sus actuaciones y decisiones formales.
5. El Tribunal tiene la capacidad de valorar e interpretar todas las normas de procedimiento y evaluación que sean necesarias para el desarrollo del proceso de selección, incluyendo el contenido de las presentes bases.
6. Los miembros de los Tribunales se abstendrán de intervenir en el proceso, por las causas establecidas en el art. 28 de la Ley 30/1992, comunicándolo al Presidente del organismo convocante.
8. El Presidente podrá solicitar de los miembros del Tribunal declaración expresa de no hallarse incurso en las circunstancias antes mencionadas.
9. Los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. La recusación se planteará por escrito, y en ella se expresará la causa o causas en que se funda. En el siguiente día, el recusado manifestará al Presidente del Tribunal si se da o no en él la causa alegada. Si se diera el caso, el Presidente del Tribunal acordará su sustitución. En caso de negativa del recusado sobre la causa alegada, el Presidente del Tribunal resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que termine el procedimiento.
10. El Tribunal adoptará las medidas precisas para que los aspirantes con discapacidad gocen de similares condiciones que el resto de los aspirantes en la realización de los ejercicios. En este sentido, para las personas con discapacidad que así lo hagan

constar en su solicitud, se establecerán las adaptaciones posibles en tiempos y medios para su realización.

VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

El Tribunal evaluará a las personas candidatas según el proceso de cobertura adoptado en el punto III, sin perjuicio de otras pruebas prácticas y entrevista personal que así se estimen y para las que se convocará personalmente en tiempo y forma a los/las candidatos/as. Adicionalmente, se podrán realizar otras pruebas que se consideren precisas en su caso. De ser necesario éstas últimas, serán convocadas de la misma forma.

El proceso de selección en la modalidad de concurso-oposición para el personal constará de dos fases; fase de evaluación de competencias técnicas y competencias genéricas y una fase de valoración de los méritos. Para el personal FC y DC se podrá eliminar la valoración de competencias técnicas si así se determina, por tenerlas acreditadas oficialmente, en cuyo caso el peso de las genéricas en la evaluación se verá incrementando en el porcentaje de las técnicas no tomadas en consideración.

a) Evaluación de competencias técnicas y genéricas:

a.1. Las evaluaciones tendrán por objeto valorar los conocimientos del aspirante así como las cualidades, habilidades y aptitudes personales y profesionales para el desarrollo idóneo de la ocupación.

a.2. Para la valoración del conocimiento de idiomas que posean los aspirantes se podrá plantear la realización de pruebas orales y/o escritas.

a.3. La evaluación de las competencias genéricas se podrá llevar a cabo mediante la realización de una o varias pruebas psicotécnicas de modo grupal o individual, tales como baterías de test, entrevistas, dinámicas de grupo, etc. En caso de realizar varias pruebas, éstas podrán tener carácter eliminatorio, siendo necesario superar alguna de ellas para pasar a realizar la siguiente.

a.4. Para la realización del proceso o de alguna de sus fases y pruebas, el Tribunal podrá requerir el auxilio de organismos competentes o empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar.

a.5. De efectuarse las pruebas, se iniciarán en las fechas que señale el Tribunal, mediante la publicación en el Tablón de anuncios y en la página web del organismo convocante. En los mismos lugares se expondrán al público las listas y cualquier comunicación del Tribunal.

a.6. Si se diese la necesidad de valorar las competencias técnicas y genéricas, dicha valoración será como máximo la siguiente:

	<i>Fuera de Convenio</i>	<i>Dentro de Convenio Grupo II</i>	<i>Dentro de Convenio Grupo III</i>
<i>Competencias Genéricas</i>	30%	30%	15%
<i>Competencias Técnicas</i>	10%	20%	35%

b) Valoración de los méritos:

b.1. Consistirá en la valoración de los méritos a partir de los datos alegados y documentados por los participantes. Será como máximo la siguiente:

Fuera de Convenio	Dentro de Convenio Grupo II	Dentro de Convenio Grupo III
60%	50%	50%

b.2. La calificación final de la fase de méritos vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados según el anexo citado.

c) Sin perjuicio de lo anterior, si se estimase necesario por el número de candidatos o por el puesto convocado, se podrán establecer pruebas adicionales que irán destinadas a verificar la idoneidad del candidato, así como de una entrevista personal para la que se podrá contratar el asesoramiento de una empresa externa.

IX. DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO

A) Condiciones Generales

1. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos del proceso quienes no comparezcan.
2. Las pruebas serán siempre en alguno de los idiomas oficiales del Estado Español.
3. Una vez comenzado el proceso selectivo, los anuncios de celebración de las pruebas se harán públicas con cuarenta y ocho horas de antelación, al menos,

a la señalada para su inicio. Estos anuncios se efectuarán en la sede del Organismo convocante o en el lugar en el que las bases determinen.

4. El Tribunal adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios de las fases del proceso que sean escritos y no deban ser leídos ante el órgano de selección, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes. El Tribunal podrá excluir a aquellos candidatos en cuyas hojas de examen figuren nombres, rasgos, marcas o signos que permitan conocer la identidad de los mismos.
5. El Tribunal podrá requerir, en cualquier momento del proceso selectivo, la acreditación de la identidad de los aspirantes. Asimismo, si tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple cualquiera de los requisitos exigidos en la convocatoria, previa audiencia al interesado, deberá proponer su exclusión a la autoridad convocante.
6. Concluido cada uno de los ejercicios del proceso, el Tribunal hará públicas en la sede del Tribunal o dónde determinen las bases, la relación de aspirantes que hayan alcanzado el mínimo establecido para superarlo, con indicación de la puntuación obtenida.
7. Los aspirantes que hubieran superado la fase de oposición dispondrán de un plazo de veinte días hábiles para presentar la documentación acreditativa de los méritos que deseen que se les valore en la fase de concurso.
8. Independientemente de lo establecido en los apartados siguientes, y cuando se realicen pruebas selectivas, éstas también deberán responder a los requerimientos competenciales exigidos para la ocupación según la convocatoria, de tal manera que las pruebas que se establezcan en su conjunto indiquen como mínimo una valoración igual al nivel de la propia convocatoria según establece el II Convenio Colectivo.

B) Selección mediante Oposición

1. Las diferentes fases de las que conste la oposición serán de carácter eliminatorio. Para superar cada una de ellas, se deberá obtener como mínimo una valoración igual o superior a cinco puntos sobre diez, o en su caso, la establecida en la convocatoria específica.
2. Con carácter general, la fase de oposición constará al menos de una prueba de conocimientos teóricos y, en su caso, una de conocimientos prácticos y otra psicotécnica. Se podrá programar la unificación de las dos primeras, todo ello sin perjuicio de lo contemplado en el siguiente punto.

3. En aquellas ocupaciones para las que se determinen, a través de la oportuna convocatoria específica, la necesidad de realizar pruebas físicas, éstas se determinarán en Anexo aparte. Sin perjuicio de lo anterior, se procurará elaborar un modelo para unificar dichas pruebas.
4. Se podrá realizar una entrevista personal, en los términos del apartado c) del punto VIII.
5. El resto de pruebas específicas que se consideren adecuadas para la convocatoria (idiomas, etc...) deberá constar en la misma, incluyendo la valoración, y si son o no eliminatorias.

C) Selección mediante Concurso

1. El tribunal a través de la convocatoria determinará qué méritos serán los valorables para el Concurso.

D) Selección mediante Concurso-Oposición

1. Se realizará mediante la inclusión de aquellos apartados debidamente recogidos en la convocatoria, de entre los contemplados en el punto B) y C), anterior. En todo caso, se realizarán todas aquellas pruebas que se hayan establecido con carácter obligatorio para cualquiera de las dos modalidades.
2. No obstante, se iniciará el proceso eliminatorio a través de las pruebas de oposición y seguidamente se llevará a cabo la valoración del concurso.
3. En este tipo de selección se podrá realizar entrevista personal, en los términos del apartado c) del punto VIII.

X. PROGRAMACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Llamamiento. Los aspirantes serán convocados a cada prueba en único llamamiento, siendo excluidos del proceso quienes no comparezcan al mismo, sea cual fuere la causa que al respecto pueda alegarse.
2. Inicio y calendario de las pruebas. La primera prueba se iniciará en la fecha que señale el Tribunal examinador del organismo convocante, mediante la publicación en los mismos medios recogidos en el preámbulo de este Reglamento.

La convocatoria para la realización de las pruebas siguientes se publicará con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación mediante anuncio publicado donde el Tribunal del organismo convocante determine.

En los mismos lugares se expondrán al público las listas de aprobados y cualquier comunicación del Tribunal.

3. Orden de las pruebas. A los solos efectos de favorecer la práctica del proceso de la selección, el Tribunal podrá disponer que determinadas pruebas o parte de las mismas se realicen en la misma fecha o en unidad de acto.
4. El orden de actuación de los aspirantes en la fase de oposición se iniciará alfabéticamente, por cada número de orden, por el primero de la letra _____, según lo establecido en la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de _____ de _____ de _____. (Boletín Oficial del Estado de _____ de _____ de _____).

XI. CALIFICACION FINAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. La calificación final de ambas fases vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas tanto en la evaluación de competencias técnicas y genéricas como en la valoración de los méritos, conforme con lo indicado anteriormente (de existir pruebas adicionales y/o entrevista, la calificación se añadirá dentro de la fase de evaluación de méritos).
2. La puntuación ordenada de mayor a menor, determinará el número de orden obtenido por los aspirantes en el proceso de selección.
3. El número de candidatos propuestos para ocupar las plazas no podrá ser superior al número de plazas convocadas.
4. En caso de empate en las puntuaciones finales entre candidatos y al objeto de cumplir con lo descrito en el punto anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente para el orden final:
 - 1º.- En caso de existir prueba específica el de mayor puntuación.
 - 2º.- Mayor puntuación en la prueba de conocimientos teórico-prácticos. De entre estos los prácticos.
 - 3º.- Mayor puntuación psicotécnica/entrevista personal.
 - 4º.- En caso de existir prueba física el de mayor puntuación.
 - 5º.- Mayor puntuación valoración méritos.

XII. RESOLUCIÓN DEL PROCESO SELECTIVO.- PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO

1. El Tribunal, si procede, emitirá la resolución provisional del proceso en la que figurarán las puntuaciones de los aspirantes aprobados por orden de puntuación final. En la misma resolución figurará la persona propuesta para cubrir el puesto por haber alcanzado la mayor puntuación.
2. El/los aspirante/es seleccionado/os en esta fase del proceso, dispondrán de un plazo de veinte días naturales desde la publicación de la lista correspondiente, para presentar en el Registro General, o bien en la forma establecida en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los siguientes documentos:
 - 2.1. Fotocopia compulsada del título exigido en la base IV de la convocatoria. Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.
 - 2.2. Fotocopias compulsadas de títulos, certificaciones y diplomas, no siendo objeto de valoración aquellos méritos alegados que no se detallen en la solicitud y no se acrediten documentalmente.
 - 2.3. Declaración bajo juramento o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
 - 2.4. Autorización debidamente cumplimentada, prestando consentimiento para consultar sus datos de identidad.
 - 2.5. Declaración de compatibilidad si fuese el caso.
3. Los candidatos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya probados para obtener su anterior nombramiento como personal funcionario o laboral fijo, debiendo presentar certificado del Registro Central de Personal o del Ministerio u organismo del que dependieran para acreditar la condición de funcionario, u órgano similar para el caso de personal laboral fijo y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

4. Formalidades de los documentos. Cuantos documentos se presenten habrán de ser originales o extendidos en copias debidamente autorizadas o compulsadas. Las compulsas deberán afectar, en su caso, a la totalidad de las páginas del documento, y no se considerarán válidas cuando carezcan de la firma e identificación personal del funcionario que las extiende.

Cuando se aleguen equivalencias u homologaciones de títulos obtenidos o estudios cursados, dicha circunstancia deberá asimismo acreditarse. En otro caso no será tenida en cuenta.

5. Falta de presentación de documentos y subsanación de defectos. Para subsanar los defectos de que puedan adolecer los documentos presentados, se concederá a los interesados un plazo de diez días hábiles.

El organismo declarará la exclusión de aquellos candidatos que, transcurrido dicho plazo, no presenten, completa, la documentación correspondiente o no acrediten la posesión de los requisitos exigidos por las bases, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieren podido incurrir los interesados por falsedad en la solicitud inicial. De dicha exclusión se dará la oportuna comunicación al Tribunal, pudiendo éste en caso de desacuerdo realizar las alegaciones que estime necesarias en el plazo anteriormente mencionado.

6. Transcurridos los plazos anteriormente previstos y presentada la documentación necesaria, el organismo portuario resolverá la convocatoria, si bien, no se publicará la lista definitiva de aprobados hasta haber superado la fase de formación si ésta se encuentra dentro del procedimiento. En todo caso, la lista definitiva se publicará a través de los mismos medios establecidos en estas Bases.
7. La Resolución se elevará al Presidente del organismo portuario convocante para su aprobación a efectos de realizar el correspondiente nombramiento.
8. Ante la renuncia del candidato seleccionado, bien de forma tácita como consecuencia de lo establecido en los puntos anteriores o bien de forma expresa mediante la oportuna comunicación, el mismo será dado de baja sin conservar derechos de ninguna clase derivados del proceso selectivo. La consecuencia de la renuncia habilita para nombrar al siguiente candidato de la lista de candidatos que hayan superado el proceso selectivo, según el orden de puntuación como acreedor de la plaza, o dejar desierto el proceso si no existiese ningún candidato que haya superado el referido proceso.
9. Contra las resoluciones del Tribunal calificador recaídas a lo largo del proceso se podrá presentar el correspondiente recurso ante el Presidente del organismo portuario convocante, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26

de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

10. Contra la Resolución del Presidente del organismo portuario convocante recaída en el proceso de selección podrán interponerse los recursos potestativos correspondientes o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de conformidad con lo establecido en la mencionada Ley.
11. En los supuestos en los que haya habido evaluación de competencias técnicas y genéricas, la publicación de las listas tras el proceso, sólo contendrá la calificación de "apto" o "no apto". Todo ello sin perjuicio de que en las respectivas Actas del Tribunal Calificador se recojan las calificaciones completas a los efectos de posibles reclamaciones judiciales.
12. Los datos y valoraciones que consten en las Actas del Tribunal de Calificación no serán públicos, al ser una combinación de méritos y de valoraciones resultantes de las entrevistas personales, que forma un conjunto indivisible. Estas Actas reflejan el resultado de las entrevistas personales, así como a los méritos alegados en los distintos "curricula vitae" de los aspirantes, en dónde conjuntamente con los mismos coexisten datos personales.
13. Los datos personales de los candidatos sólo se podrán utilizar o transferir para los procesos de selección en curso y con el consentimiento expreso por parte de los afectados. Todo ello en función a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.
14. Una vez iniciado el proceso de cobertura, todas las comunicaciones, listados, documentos y normas aplicables derivadas de la convocatoria, se publicarán necesariamente en la página web y en el tablón de anuncios del organismo convocante.

XIII. NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y PERÍODO DE PRUEBA

1. Al candidato aprobado se le proveerá del correspondiente nombramiento provisional como empleado en el Grupo y Banda correspondiente a la convocatoria, para desempeñar los cometidos establecidos en la misma para el caso de coberturas de personal DC o la adscripción al Puesto de Trabajo para el personal FC.
2. El nuevo empleado dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales para presentarse a su destino a contar desde la fecha en que se le notificó el nombramiento provisional. Se entenderá que renuncia al mismo y será dado de



baja, sin conservar derechos de ninguna clase derivados del proceso selectivo, una vez superado el plazo sin haberse presentado a su puesto de trabajo.

3. Ante la renuncia del candidato aprobado, bien de forma tácita como consecuencia de lo contemplado en el punto anterior o bien de forma expresa mediante la oportuna comunicación, el mismo será dado de bajo, sin conservar derechos de ninguna clase derivados del proceso selectivo. La consecuencia de la renuncia habilita a nombrar al siguiente candidato de la lista de aprobados según el orden de puntuación como acreedor de la plaza, o dejar desierto el proceso si no existiese ningún candidato que superado el referido proceso.
4. Será necesario la superación de un reconocimiento médico acorde con el Puesto a cubrir en la convocatoria mediante la aplicación de técnicas médicas de uso convencional que se estimen oportunas, incluida la analítica de sangre y orina.
5. El candidato una vez dado de alta como trabajador en el organismo deberá cumplir con el período de prueba establecido legalmente. Durante este período de prueba, se apreciará su idoneidad para el puesto de trabajo para el que fue contratado; en el supuesto de que no supere el período de prueba se rescindirá su contrato sin que conserve derecho alguno derivado del proceso selectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba.

XIV. BOLSA PARA LA CONTRACCIÓN TEMPORAL

En los procesos de selección para personal sujeto a Convenio Colectivo podrá disponerse que, una vez concluido el proceso selectivo y con el fin de agilizar, en su caso, las contrataciones temporales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, se aprovecharán las actuaciones ya realizadas en el referido proceso, de forma que aquellas personas que habiendo superado el mismo al que se hubieran presentado y no hubieran alcanzado plaza fija, tendrán preferencia para su pertenencia a posibles bolsas de contratación temporal de acuerdo al art. 13 del II Convenio Colectivo.

XV. FORMACIÓN Y PERÍODO DE PRÁCTICAS

1. Los candidatos o nuevos empleados estarán obligados a realizar y superar los procesos formativos que se estimen adecuadas para el desarrollo mínimo necesario del Puesto/Ocupación dentro de su jornada laboral.
2. Ésta fase estará dentro del proceso selectivo en aquellas convocatorias en que así se determine. Para ello, se significarán las Ocupaciones que deberán contemplar en

su cobertura de selección la formación como parte integrante del proceso y se realizará conforme se establece en los puntos siguientes.

3. De acuerdo con las especificidades de la convocatoria y en particular las necesidades organizativas de la empresa, los candidatos o nuevos empleados estarán obligados a realizar y cubrir las necesidades formativas que se estimen adecuadas para el desarrollo mínimo necesario del Puesto/Ocupación. La formación podrá constar de una parte teórica y otra práctica y deberá realizarse como mínimo en sus $\frac{3}{4}$ partes dentro de las horas de trabajo (obligatoriamente la parte práctica se realizará en este espacio de tiempo).
4. En el supuesto de que el contrato se condicionase a la superación de un proceso de formación, éste deberá superarse; en caso contrario el contrato quedará rescindido.
5. Quienes, por causa debidamente justificada, apreciada por el organismo portuario, no puedan incorporarse al curso que le corresponda o continuar en él, podrán hacerlo en el primero que se celebre, una vez desaparecidas aquellas circunstancias. El escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice aquél.
6. Los cursos de formación de los procesos selectivos de ingreso para aquellas aspirantes que, por su estado de gestación o lactancia, no puedan incorporarse a los mismos, continuar en ellos o completarlos, debido a que la realización de determinados ejercicios o prácticas que pudieran poner en peligro la salud de la madre o del feto, el organismo portuario, de oficio o a instancia de parte, previo informe de los Servicio de Vigilancia de la Salud, concederá o dispondrá el aplazamiento de los referidos cursos o prácticas a las aspirantes afectadas, que los realizarán en los primeros que se celebren, una vez desaparecidas dichas circunstancias. En estos casos estarán incluidos en su promoción, y en el orden que le hubiera correspondido de acuerdo con la puntuación obtenida.

XVI. TEMARIO

En aquellas convocatorias en las que se exija el conocimiento de temas específicos, los mismos deberán ser detallados como Anexo en la citada convocatoria.

Para la selección de personal DC, los temarios deben responder a la Ocupación que se está seleccionando de acuerdo a los conocimientos recogidos en el II Convenio Colectivo y, su exigencia en cuanto al nivel y grado de conocimiento estará directamente relacionado con el nivel requerido dentro del Grupo y Banda salarial.

No obstante lo anterior, adicionalmente se exigirán conocimientos de carácter general y en proporción al nivel de exigencia requerido en la convocatoria sobre los siguientes extremos:

- La Constitución Española
- La organización Estatal y Territorial respectiva
- La Legislación portuaria (Real Decreto Legislativo 2/2011)
- La organización de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias
- La norma convencional común (II Convenio Colectivo)
- Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas contra la Violencia de Género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

XVII. PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, se informa a las personas candidatas que se presenten a este proceso selectivo que los datos que faciliten serán utilizados exclusivamente para dicho propósito por Puertos del Estado/Autoridades Portuarias y/o, en su caso, la empresa cuyo auxilio se contrate, y a la que se refiere el punto VIII. PROCESO DE SELECCIÓN de estas Bases. Dichos datos no podrán ser cedidos a terceros y serán protegidos para garantizar su intimidad.

De esta forma, se entiende que las personas candidatas, en el momento en que soliciten ser incluidos en este proceso selectivo y acudan a realizar las pruebas que lo conforman, prestan su consentimiento expreso para esta finalidad.