

INFORMA D&B S.A.U. (S.M.E.)

CONVOCATORIA DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE RELEVO A TIEMPO PARCIAL (MEDIA JORNADA) ENERO 2019

INFORMA D&B, de acuerdo con las autorizaciones de los organismos correspondientes, procede a convocar un proceso de selección de personal, para la cobertura de 1 puesto de Televenta mediante contrato de relevo en el marco del Real Decreto 2/2015 del 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

El puesto debe cubrirse con un trabajador en situación de desempleo.

La presente convocatoria, que garantiza el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en 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 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y lo previsto en los Acuerdos de Consejo de Ministros de fechas 28 de enero de 2011 y 20 de noviembre de 2015, por los que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, se desarrollará de acuerdo con las siguientes:

BASES

1.- NÚMERO Y CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS A CUBRIR:

La plaza convocada, con su correspondiente referencia, funciones y requisitos, específicos y valorables, relativos a formación y experiencia se detallan en el Anexo I de estas Bases (Perfil del puesto).

2.- PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA:

La presente convocatoria se publicará en la Web de INFORMA en el apartado "Trabaja con Nosotros" <https://www.informa.es/quienes-somos/trabaja-con-nosotros>

Toda la información necesaria y derivada de la presente convocatoria se publicará en su momento, en esta misma web.

3.- PLAZO Y FORMA PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO:

El plazo de admisión de solicitudes será desde el día 16 de enero hasta el día 23 de enero ambos incluidos.

Los datos personales facilitados mediante el envío de esta información serán tratados conforme a la [política de privacidad para solicitantes de empleo](http://www.informa.es/quienes-somos/trabaja-con-nosotros) consultable en <http://www.informa.es/quienes-somos/trabaja-con-nosotros> con la única finalidad de gestionar el proceso de selección.

Se enviará Currículum Vitae detallado, en el que deberá especificarse de la forma más pormenorizada posible las actividades desarrolladas por el aspirante, así como los períodos exactos en los que se han llevado a cabo cada una de las mismas.

Junto al Currículum Vitae se anexará la siguiente documentación:

- Fotocopia del/los título/s universitario/s correspondiente/s al puesto a que se opta, o del certificado que acredite haber superado los estudios correspondientes a la obtención de dicho título universitario, así como del justificante de abono de las tasas para la obtención del mismo.
- Fotocopia del/los títulos de estudios realizados.
- Fotocopia del DNI o tarjeta de identidad correspondiente.

La documentación se enviará a la Dirección de Recursos Humanos de INFORMA D&B, por correo electrónico a la dirección curriculum@informa.es, indicando en el "Asunto" la referencia (que se especifica en el Anexo I) del puesto para el que se presenta.

4.- REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO SELECTIVO

4.1 Serán requisitos generales para participar en el proceso selectivo los siguientes:

- a) Tener la nacionalidad española, ser Nacional de los Estados miembros de la Unión Europea, los extranjeros que se encuentren con residencia legal en España y el permiso de trabajo adecuado y 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.
- b) Tener cumplidos 18 años.
- c) No haber sido separado, o despedido mediante expediente disciplinario, del servicio de alguna de las compañías integrantes del Grupo Cesce o de sus Sociedades filiales y participadas mayoritariamente por éste o de cualquiera de las Administraciones Públicas, poderes públicos y sus organismos vinculados o dependientes, ya sean nacionales o extranjeros, ya sea como personal funcionario o laboral; no hallarse inhabilitado para empleo o cargo público ni en España ni en el extranjero.

Todos estos requisitos habrán de acreditarlos en el momento de la contratación, mediante la presentación de la documentación correspondiente.

4.2 Serán requisitos específicos para ser admitido/a al proceso selectivo los requeridos para cada puesto convocado especificados en el Anexo I de estas Bases.

Los requisitos establecidos para participar en el proceso de selección deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, mantenerse durante el proceso selectivo y en la fecha de producirse la oportuna contratación, de lo contrario el aspirante quedará excluido del proceso.

5.- ADMISIÓN:

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes, y no antes de 2 días laborables, se publicará una relación provisional de inscritos, con la asignación de un número de candidato, para que en el plazo de 3 días desde su publicación los aspirantes puedan reclamar o alegar contra la misma. Estas reclamaciones/alegaciones se formularán mediante correo electrónico a curriculum@informa.es, indicando en el Asunto: "Reclamaciones" y citando en el mismo la referencia del puesto y el número de candidato.

Resueltas las posibles reclamaciones, se publicará el listado definitivo de los candidatos inscritos.

6.- ÓRGANO DE SELECCIÓN

El órgano de selección, de acuerdo con el Artículo 14 de la Constitución Española, velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, y estará compuesto por, Doña Ana María García Pérez, Directora de Recursos Humanos, que actuará como presidenta, D. Jorge Gaité Pastor, Responsable de Organización y Filiales, que actuará como Vocal y Doña Patricia Manzano

Esta convocatoria, tal y como plantea la Real Academia Española (RAE), utiliza el término masculino como género gramatical no marcado e inclusivo, es decir, están incluidos los individuos de ese sexo, pero también el femenino, tanto plural como en singular, sin que esto pueda entenderse discriminación alguna. De igual forma se actuará en las resoluciones del proceso selectivo que se deriven de la presente convocatoria.

Martín, Asistente de Recursos Humanos, que actuará como secretaria del órgano de selección con voz y voto. En función del puesto, los miembros del órgano de selección podrán ser sustituidos por otros empleados de la Compañía con un nivel adecuado, designados al efecto por la Dirección de Recursos Humanos. Igualmente, el órgano de selección podrá contar con la colaboración de especialistas externos en la realización de las diferentes fases del proceso de selección y/o portales de selección.

6.- PROCESO DE SELECCIÓN

Para cada puesto convocado se establecen las fases, pruebas y valoración de méritos que se enuncian con carácter general en este apartado y las que con carácter específico se establecen en Anexo I. La puntuación máxima que podrá obtenerse en el proceso de selección será de 100 puntos. El proceso consta de las siguientes fases:

FASE 1: Valoración curricular (Puntuación máxima de 30 puntos):

En esta fase se efectuará el análisis curricular de los datos aportados por los participantes en el momento de la inscripción, que se realizará considerando el grado de ajuste al puesto al que se opte.

En la valoración curricular se tendrán en consideración los siguientes aspectos:

Fase 1.A (eliminatória)

Será necesario cumplir con los requisitos mínimos de Formación del puesto (Anexo 1 de la Convocatoria), que se valorarán sobre 10 puntos, mínimo indispensable para formar parte del proceso de selección. La formación complementaria o superior sumará hasta el total de 15 puntos.

Para superar esta fase, los candidatos tendrán que obtener un mínimo de 10 puntos.

Fase 1.B (eliminatória)

Se valorará la experiencia profesional en puestos similares al que se opta, hasta un máximo de 15 puntos, facilitándose 0,416 puntos por mes trabajado (*) hasta un máximo de 36 meses.

(*) Mes completo = 30 días.

Esta fase se valorará siempre y cuando el candidato haya superado la Fase 1.A.

Para superar esta fase, los candidatos tendrán que obtener un mínimo de 10 puntos.

Los candidatos deberán aportar la documentación acreditativa que se indica a continuación, en el plazo y forma que se estime al efecto, y siempre antes de la publicación del listado definitivo de la valoración curricular (este plazo se comunicará vía web con suficiente antelación).

Una vez concluida esta fase de valoración curricular, se hará pública la relación de aspirantes con las puntuaciones obtenidas, indicándose los/as candidatos/as que han superado esta fase.

Una vez superada esta fase, los/las aspirantes deberán presentarse a las pruebas selectivas correspondientes a la Fase 2 (Test de Conocimientos técnicos).

FASE 2: Test de conocimientos técnicos (Puntuación máxima de 40 puntos):

Esta fase consistirá en la realización de Test/Pruebas de competencias técnicas orientado a realizar una valoración de los conocimientos técnicos de los/as candidatos/as en relación con la formación, conocimientos y experiencia del puesto convocado.

Esta convocatoria, tal y como plantea la Real Academia Española (RAE), utiliza el término masculino como género gramatical no marcado e inclusivo, es decir, están incluidos los individuos de ese sexo, pero también el femenino, tanto plural como en singular, sin que esto pueda entenderse discriminación alguna. De igual forma se actuará en las resoluciones del proceso selectivo que se deriven de la presente convocatoria.

Para pasar a la siguiente fase, los/as candidatos/as tendrán que obtener un mínimo de 23 puntos. De no alcanzar la puntuación mínima en esta prueba, los candidatos quedarán excluidos del proceso.

FASE 3: Entrevistas profesionales y por competencias (Puntuación máxima de 30 puntos):

Una vez concluida la fase anterior, se convocarán a los candidatos con mejor puntuación por cada puesto convocado de los que hayan superado las fases anteriores. La calificación vendrá determinada por la suma de las puntuaciones parciales obtenidas en las fases 1 y 2.

En caso de que hubiese varios candidatos con la misma puntuación con opción a entrevistas se convocará a todos ellos.

La comunicación a los candidatos de la fecha de las entrevistas se realizará mediante correo electrónico o cita telefónica.

La fase de entrevistas, a los candidatos seleccionados, cuenta con varias entrevistas, que serán realizadas por la Dirección de Recursos Humanos y por los responsables de los cuales dependerá el puesto a seleccionar. Las entrevistas estarán orientadas a valorar el grado de adecuación del candidato al perfil de la ocupación y al puesto de trabajo a cubrir. Se valorarán, entre otros, los siguientes factores:

- Formación y conocimientos específicos de la ocupación a la que opten.
- Experiencia profesional en puestos de similares características.
- Competencias conductuales.
- Interés, motivación, disponibilidad, etc.

Podrán realizarse una o más entrevistas con el fin de evaluar estos aspectos. Pudiendo ser una de ellas realizada por la Dirección peticionaria y la otra por la Dirección de Recursos Humanos.

Los responsables de los cuales dependerá el puesto a seleccionar, darán una puntuación máxima de 15 puntos.

Finalizadas las entrevistas el tribunal puntuará la idoneidad de cada candidato con un máximo de 15 puntos.

Para superar esta fase y poder optar a la adjudicación de la plaza, se debe obtener una puntuación mínima de 20, de no alcanzar la puntuación mínima exigida, los candidatos quedarán excluidos del proceso.

Finalizada esta última fase, se determinará la relación final de candidatos/as seleccionados/as.

La puntuación final del proceso selectivo será la suma de la puntuación de las tres fases. La elección de los candidatos a contratar recaerá en aquel que obtenga la puntuación más alta para cada puesto.

En la página web de la Compañía se hará pública la relación de aspirantes por orden de puntuación final obtenida, en la que figurarán el nombre, los apellidos, y la calificación final de cada uno de ellos.

Por el Tribunal se elevará la correspondiente decisión a la Dirección de Recursos Humanos, para que la Gerencia de Relaciones Laboral lleve a cabo la contratación en la forma prevista al respecto en los otorgamientos de poderes vigentes en cada momento.



En el caso de que concurra a las pruebas alguna persona con discapacidad, se realizarán las adaptaciones que sean posibles para que pueda realizarlas.

El Tribunal de selección podrá contar con la colaboración de especialistas en las materias sobre las que versan las diferentes pruebas, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

La sede del órgano de selección será la de la Sede Central de la Compañía, Avda. de la Industria 32 28108 – Alcobendas (Madrid).

Madrid, 16 de enero de 2019

Dirección de Recursos Humanos