

SISTEMA OBJETIVO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DEL CORREDOR DE LA PLATA

La Asociación para el Desarrollo Rural del Corredor de la plata, en atención a las necesidades de personal laboral que puedan surgir para el cumplimiento de sus fines y actividades sociales, la gestión y ejecución de los diferentes planes, programas, actuaciones, proyectos y actividades que incidan en el desarrollo rural de su ámbito de actuación, y que sean subvencionados por fondos públicos, podrá contratar personal laboral de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente y en las presentes Bases Regulatorias Genéricas.

Artículo 1. Objeto

Constituye el objeto del presente SISTEMA OBJETIVO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL, la regulación mínima para la selección de personal para la Asociación para el Desarrollo Rural del Corredor de la Plata, basado en el mérito, la capacitación técnica, y deberán respetar los principios de publicidad, mérito, capacidad, libre concurrencia, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación, así como garantizar la transparencia de los procesos de selección que sean informados por el órgano competente.

Artículo 2. Características de los tipos de contrato en función de las categorías profesionales a contratar

Los puestos de trabajo que se podrán ofertar, serán entre otros:

- a. Gerencia
- b. Técnico/a Superior, Medio o de apoyo.
- c. Técnico/a Administrativo/a
- d. Auxiliar Administrativo/a

Artículo 3. Bases específicas

Las presentes bases se consideran genéricas, completándose con bases específicas que se aprobarán, para cada convocatoria y puesto ofertado, por la Junta Directiva u otro órgano competente.

Las bases específicas deberán contener al menos la siguiente información:

- a. Objeto de la convocatoria
- b. Naturaleza y características del puesto de trabajo (tipo de contrato, funciones y/o tareas a desarrollar, duración del contrato, categoría, dedicación, duración de la jornada y retribución.
- c. Financiación, con indicación, si se conoce, de los fondos públicos o privados, que pudieran financiar el puesto de trabajo.

Artículo 4. Publicidad de la oferta

Las diferentes bases se publicarán íntegramente, como mínimo en la web de la entidad, en el tablón de anuncios de la entidad y en la de los ayuntamientos del ámbito territorial de actuación.

El órgano que apruebe las bases específicas podrá decidir, adicionalmente, que la publicidad del proceso selectivo se haga en otros medios como: oferta pública de empleo en el SAE, prensa y medios audiovisuales, etc...

Artículo 5. Requisitos de las personas aspirantes.

Para poder participar en el proceso de selección de la Asociación para el desarrollo rural del Corredor de la Plata, será necesario reunir el último día de plazo para la presentación de solicitudes, y mantenerlos a lo largo del proceso selectivo hasta, el momento de incorporación al puesto, los siguientes requisitos, además de los establecidos para la correspondiente convocatoria:

- a. Poseer la nacionalidad española o la de un Estado Miembro de la Unión Europea, o del espacio económico europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores, conforme al Tratado de la Comunidad Europea.
- b. Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- c. Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.
- d. No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que incapacite para el normal desempeño de las funciones del cargo y/o puesto de trabajo.
- e. Poseer permiso de conducción de clase B o superior.

Con la solicitud de participación, las personas aspirantes habrán de acreditar documentalmente reunir los requisitos mencionados. Si careciese de alguno de los requisitos exigidos, no se podrán participar en el proceso de selección, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Artículo 6. Comité de Selección

El Comité de Selección será nombrado al efecto por la Junta Directiva y estará formado por entre tres y seis miembros, ajustándose a los principios de imparcialidad y representación equilibrada de hombres y mujeres).

Su composición, a no ser que se disponga otra cosa en las bases específicas de cada convocatoria, estará constituida de la siguiente forma:

- a. Presidencia, que será quien ostente la Presidencia de la entidad, o en quien se delegue.
- b. Secretaría, que será la persona que ostente la condición de Gerencia, a no ser que la convocatoria sea para la Gerencia, en cuyo caso, será quien ostente la Secretaría de la entidad, o en quien se delegue.

- c. Número de vocales miembros de la Junta Directiva, hasta completa la constitución de la comisión en función del número de miembros que la convocatoria establezca.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos de los miembros presentes. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Los miembros del Comité de Selección deberán abstenerse en los siguientes supuestos:

- a. Tener interés personal en el proceso de selección o tener cuestión litigiosa pendiente con algún pariente.
- b. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas aspirantes.
- c. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta demostrable con alguna de las personas aspirantes.
- d. Tener relación de servicio con la persona aspirante, o haberle prestado en los dos últimos años, servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
- e. Haber realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la respectiva convocatoria.

Asimismo, las personas aspirantes podrán recusar a los miembros del Comité de Selección cuando concurren las circunstancias descritas.

Artículo 7. Lugar y Plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes para tomar parte en la convocatoria de procesos de selección, cuyo modelo se incluyen en el Anexo I, se dirigirán a la Presidencia y se presentarán, preferentemente, en el Registro de la Asociación.

También podrán presentarse a través de las oficinas de correo, mediante sobre cerrado y certificado dirigido al domicilio social de la entidad, o por cualquier medio previsto en la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. En este caso, la persona aspirante deberá acreditar, con el resguardo correspondiente, la fecha de presentación de la solicitud en la oficina de correos y enviar por correo electrónico a la entidad, copia de la solicitud con el resguardo correspondiente donde se deje constancia de la fecha de presentación.

El plazo de presentación será el establecido en cada una de las bases específicas de convocatoria. En caso de no especificarse, el plazo será de quince días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación el anuncio de la respectiva convocatoria en la página web de la Asociación y en el tablón de anuncios de la entidad y de los municipios integrantes de la misma.

Artículo 8. Documentación a presentar y justificación de méritos.

Las personas aspirantes deberán acompañar a su solicitud la siguiente documentación mínima:

- a. Fotocopia de DNI, NIE o pasaporte y, en su caso, permiso de trabajo y residencia.
- b. Currículum vitae actualizado a la fecha de presentación de la solicitud.
- c. Fotocopia de la titulación oficial exigida o documentación que acredite haber satisfecho los derechos para su expedición. En el caso de titulación obtenida en el extranjero, deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación o cualquier órgano competente de la Administración.
- d. En caso de acreditar minusvalía física y/o psíquica, certificado médico de aptitud para el desempeño de las funciones o tareas de la plaza ofertada.
- e. Fotocopia del permiso de conducción clase B o superior.
- f. Fotocopia de la documentación acreditativa de los méritos alegados (formación complementaria y experiencia laboral), que tenga relación directa con la plaza ofertada y que cumpla estrictamente con lo establecido en las bases de contratación.

A estos efectos se admitirá fotocopia simple, sin perjuicio de su cotejo posterior con el original una vez efectuada la propuesta de nombramiento.

El órgano competente que apruebe las bases específicas para cada convocatoria podrá exigir cualquier otra documentación adicional si así lo cree conveniente en función de las características de la plaza ofertada o de los perfiles profesionales de las personas aspirantes.

Artículo 9 Admisión de aspirantes

Finalizado el plazo de admisión de solicitudes, la Secretaría del Comité de Selección, en el plazo máximo de un mes, publicará en su página web y en el tablón de anuncios de su domicilio social la correspondiente lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos.

En el caso de aspirantes excluidos se indicará la causa de exclusión y se concederá un plazo de cinco días hábiles a efectos de posibles subsanaciones y/o reclamaciones.

Si transcurrido dicho plazo no se hubieren formulado subsanaciones y/o reclamaciones, ese elevará a definitiva de forma automática la lista provisional sin necesidad de nueva publicación.

En el caso de que los aspirantes presentes subsanaciones y/o reclamaciones, el Presidente convocatoria al Comité de Selección para que acuerde aceptarla o rechazarla. Una vez tomados los acuerdos oportunos, la Comisión aprobará la lista definitiva y se hará pública en el tablón de anuncios de la entidad y en su página web.

Artículo 10. Comienzo y desarrollo de las pruebas de selección

La realización de las pruebas se ajustará a lo establecido en las presentes Bases Genéricas y en las Específicas de cada convocatoria.

Será de aplicación la normativa comunitaria, estatal y autonómica vigente en el momento de la puesta en marcha de cada uno de los procesos selectivos que se inicien y que sean de aplicación.

La prueba selectiva constará de dos fases, la primera tendrá carácter eliminatorio para todas aquellas personas aspirantes que no la superen.

En proceso de celebración de las correspondientes pruebas selectivas no podrá durar más de un mes.

- **Primera Fase:**

Consistirá en la valoración de todos los méritos presentados por los aspirantes conforme al baremo del Anexo II de las presentes bases.

En esta fase se podrá obtener un máximo de 75 sobre 100 puntos. Sólo se valorará los meritos que queden documentalmente acreditados.

La primera fase dará comienzo al día siguiente hábil de la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos/excluidos. La valoración de los méritos la realizará la Secretaría del Comité de Selección.

Finalizada la valoración de méritos de la primera fase se publicará en el tablón de anuncios y en la página web de la Asociación, el listado provisional con el resultado obtenido por cada aspirante. Se fija un plazo de cinco días hábiles para las reclamaciones o subsanaciones de errores.

En el caso de que los aspirantes presenten subsanaciones de errores y/o reclamaciones, la presidencia convocará a la Comisión para que acuerde aceptarlas o rechazarlas. Una vez tomados los acuerdos oportunos, la comisión aprobará la lista definitiva de valoración de méritos de la primera fase y se hará pública en el tablón de anuncios de la entidad y en su página web, indicando las persas aspirantes que pasarán a la segunda fase de selección, indicando la fecha y hora de inicio de la misma.

Únicamente los cinco aspirantes que hayan obtenido la mejor puntuación podrán participar en la segunda fase. En caso de empate en la puntuación para ocupar la quinta plaza, pasarán todas ellas a la segunda fase.

- **Segunda Fase:**

Consistirá en la realización de una entrevista personal con la comisión de selección para asegurarse de la capacidad técnica de las personas aspirantes. Su contenido dependerá de la naturaleza de cada plaza ofertada, pudiendo valorarse, entre otros, el conocimiento de la realidad económica y social del ámbito geográfico de actuación de la Asociación, de las unciones y tareas a realizar según del perfil requerido para el puesto de trabajo ofertado, el

conocimiento de la normativa de interés, objetivos, gestión y ejecución de programas de desarrollo rural y cualquier otro aspecto relacionado con el desarrollo territorial.

Esta se tendrá una valoración máxima de 25 puntos.

La calificación final de la prueba selectiva vendrá determinada por la suma de las puntuaciones de cada una de las fases.

El Comité de Selección elaborará la lista definitiva con la relación de las personas aspirantes con sus respectivas calificaciones /puntuación de la primera fase, puntuación de la segunda fase y total de puntuación obtenida) en orden de mayor a menor a la puntuación total obtenida. En caso de empate en la calificación final, para determinar el orden se recurrirá a la mayor puntuación obtenida en la primera fase. De persistir el empate, la comisión podrá decidir entre realizar pruebas adicionales de desempate para los aspirantes con la misma puntuación, que no computará en la puntuación final.

La lista definitiva se publicará en el tablón de anuncios de la Asociación y en su página web en el plazo máximo de cinco días hábiles desde el acuerdo de aprobación.

La comisión no podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior al de las plazas convocadas. Las propuestas de aprobados que contravengan este límite serán nulas de pleno derecho.

El Comité de Selección trasladará la lista definitiva y la propuesta de contratación al órgano competente para que acuerde la incorporación de la persona seleccionada.

Artículo 11 Nombramiento y formalización del contrato.

Una vez finalizado el proceso, el órgano competente propondrá el nombramiento de la persona que haya obtenido la mayor puntuación en el proceso selectiva para cubrir la plaza ofertada.

La persona nombrada por el órgano competente deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la fecha del acuerdo de nombramiento. En el supuesto de que, transcurrido dicho plazo, la persona no tome posesión de su cargo, quedará descartado, procediéndose a designar al siguiente que hubiera superado el proceso selectivo, respetándose el orden de puntuación.

Has que no se produzca la formalización del contrato de acuerdo con la modalidad señalada en la convocatoria, el aspirante no tendrá derecho a percepción económica alguna.

Artículo 12. Incidencias

El Comité de Selección estará facultado para resolver las dudas que se presenten en todo lo no previsto en las Bases Específicas y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, así como declarar desierta la plaza o excluir a algún/nos de los aspirantes, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 13. Impugnaciones

Las convocatorias, sus bases y cuantos actos deriven de éstas y de la actuación de la comisión de selección, podrán ser imputados por los/as interesados/as ante el órgano competente para la contratación del personal laboral de la Asociación, quien adoptará los acuerdos pertinentes.

Artículo 14. Protección de datos de carácter personal

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de la solicitud de participación de los procesos de selección que se convoquen serán incorporados, para su tratamiento, a un fichero automatizado, responsabilidad de la Asociación para el Desarrollo Rural del Corredor de la Plata, que tiene como finalidad la selección de personal laboral para cubrir las plazas ofertadas en la correspondiente convocatoria, autorizando a la Asociación a ceder los datos de la persona seleccionada a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y demás Administraciones u organismos públicos competentes para el control, auditoría, investigación y/o fiscalización de los fondos públicos en el caso de plazas ofertadas que se financien con fondos públicos.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo escrito al domicilio social de la Asociación, sita en Plaza de los Pozuelos s/n 1ª planta. 41860 Gerena (Sevilla)

Gerena, a 10 de Octubre 2016
EL GERENTE,




G.D.R.
Corredor de la Plata
C.I.F. G-41695917
Plaza de los Pozuelos s/n 1ª planta
Gerena 41860 – SEVILLA

Fdo.: Pedro J. Olivares Gilabert

ANEXO I**SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL**

1º Apellido:	2º Apellido:	Nombre:
Domicilio:		DNI:
Municipio:	Código Postal:	Provincia:
Teléfono (fijo y/o móvil)	Correo electrónico:	

EXPONE:

Que teniendo conocimiento de la convocatoria de personal laboral efectuada por la Asociación para el Desarrollo Rural del Corredor de la Plata, y reuniendo todos los requisitos exigidos en la convocatoria de selección para el puesto de trabajo de:

SOLICITA:

Ser admitido/a al proceso selectivo correspondiente.

En Gerena, a _____ de _____ de 2.0_____

Firma del interesado/a:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de la solicitud de participación de los procesos de selección que se convoquen serán incorporados, para su tratamiento, a un fichero automatizado, responsabilidad de la Asociación para el Desarrollo Rural del Corredor de la Plata, que tiene como finalidad la selección de personal laboral para cubrir las plazas ofertadas en la correspondiente convocatoria, autorizando a la Asociación a ceder los datos de la persona seleccionada a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y demás Administraciones u organismos públicos competentes para el control, auditoría, investigación y/o fiscalización de los fondos públicos en el caso de plazas ofertadas que se financien con fondos públicos. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo escrito al domicilio social de la Asociación, sita en Plaza de los Pozuelos s/n 1ª planta. 41860 Gerena (Sevilla)

ANEXO II

BAREMACIÓN DE MÉRITOS

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. Formación complementaria | máximo 25 puntos |
| 2. Experiencia laboral | máximo 50 puntos |
| 3. Entrevista personal | máximo 25 puntos |

1. Valoración de la Formación Complementaria (máximo 25 puntos) (*)

1.1. Por cada titulación universitaria adicional a la exigida en la convocatoria: 2 puntos (máximo 4 puntos). En el caso de convocatorias en las que se exija una titulación universitaria de Licenciatura o equivalente, no se tendrá en cuenta títulos universitarios inferiores (Diplomaturas, Grado, etc...)

1.2. Por cada máster o título de postgrado: 1 punto (máximo 2 puntos (**))

1.3. Horas de formación recibidas relacionadas directamente con las actividades y funciones a desarrollar en la plaza ofertada:

De 1 a 20 horas de formación	1 punto
De 21 a 40 horas de formación	2 puntos
De 41 a 80 horas de formación	4 puntos
De más de 80 horas de formación	8 puntos

(*) Tendrán la consideración de horas de formación recibida, todas aquellas procedentes de cursos, seminarios, talleres, jornadas, foros, encuentros, etc... impartidos por Administraciones, entidades y empresas, ya sean públicas o privadas.

No se valorarán aquellos cursos, jornadas, talleres, seminarios, foros, encuentros, etc, en los que no se especifique el número de horas impartidas. Tampoco aquellos valorados en créditos u otros sistemas si no consta su equivalencia en horas.

La determinación de la relación directa será libremente apreciada por el Comité de Selección, pudiendo solicitar la documentación y asesoramiento que precise.

(**) Los títulos de máster o postgrado podrán ser de instituciones públicas, universidades y entidades o empresas privadas. Las horas no computarán como horas de formación. Solo se valorarán aquellos en los que conste expresamente que se trata de un máster o título correspondiente de postgrado.

2. Valoración de la experiencia laboral (máximo 50 puntos)

Por cada mes de experiencia laboral en puesto de trabajo relacionados directamente con las actividades y funciones a desarrollar en la plaza ofertada:

- | | |
|--|--------------|
| a. En los Grupos de Desarrollo Rural | 0,50 puntos |
| b. En las Administraciones Públicas, entidades y organismos del sector público | 0,40 puntos |
| c. En otras entidades o empresas privadas | 0,20 puntos. |

La determinación de la relación directa será libremente apreciada por el Comité de Selección, pudiendo solicitar la documentación y asesoramiento que precise.

Los meses a valorar se calcularán de la siguiente forma: se sumará el total de días trabajados y se dividirá entre 30. El número resultante de la división anterior se tomará únicamente en su parte entera a efectos de cómputo y valoración.

3. Valoración de la entrevista personal (máximo 25 puntos)

El Comité de Selección evaluará los conocimientos técnicos y profesionales requeridos para el puesto.

Consistirá en la realización de una entrevista personal con la comisión de selección para asegurarse de la capacidad técnica de las personas aspirantes. Su contenido dependerá de la naturaleza de cada plaza ofertada, pudiendo valorarse, entre otros, el conocimiento de la realidad económica y social del ámbito geográfico de actuación de la Asociación, de las uniones y tareas a realizar según del perfil requerido para el puesto de trabajo ofertado, el conocimiento de la normativa de interés, objetivos, gestión y ejecución de programas de desarrollo rural y cualquier otro aspecto relacionado con el desarrollo territorial...

Las bases específicas podrán concretar si la entrevista personal es de carácter oral, prueba escrita o ambas a la vez y, en este último caso, la valoración de cada tipo de prueba.