

SISTEMA PARA LA CONTRATACIÓN
DE PERSONAL
DEL GDR DE LOS ALCORNOCALES

SISTEMA GENERAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

El objeto del presente sistema es la regulación, en el ámbito del Grupo de Desarrollo Rural De los Alcornocales de los procedimientos administrativos de provisión de puestos de trabajo en régimen laboral, de personal técnico, así como el procedimiento para cubrir plazas de urgencia, de vacantes accidentales. Este sistema no incluye el puesto de gerencia.

Para la Contratación de personal se estará a lo dispuesto en la normativa autonómica, estatal y comunitaria que sea de aplicación para el establecimiento de relaciones laborales entre una organización y un/a trabajador/a, la normativa que regula el programa o proyecto que financiará la contratación de personal y de acuerdo, en su caso, con las normas que dicte el órgano de la Administración Autonómica Andaluza con competencias en materia de desarrollo rural.

La selección de puestos de trabajo de personal tendrá lugar mediante concurso de méritos, o concurso de méritos y prueba/s de conocimientos. Se procederá además, a una entrevista personal. Se basará en el mérito y capacitación técnica, y se realizará con sujeción a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación. En todo momento, se garantizará la transparencia de los procesos de selección.

El procedimiento a seguir para la contratación será el siguiente:

- 1) Convocatoria.
- 2) Presentación de solicitudes.
- 3) Comprobación de requisitos y baremación de méritos
- 4) Publicación de listas provisionales de admitidos y excluidos.
- 5) Reclamación.
- 6) Publicación de listas definitivas de admitidos y excluidos.
- 7) Realización de Pruebas, en su caso.
- 8) Realización de Entrevista
- 9) Informe de la Comisión de Valoración.
- 10) Realización de la propuesta de contratación por la Comisión de Contratación.
- 11) Resolución del Presidente.
- 12) Contratación.

Los contratos se ajustarán a alguna de las modalidades que establece la legislación laboral.

La jornada de trabajo dependerá del tipo de tarea a realizar, y podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las retribuciones se establecerán para cada tipo de puesto de trabajo, en función del mismo y de las tareas a realizar.

Requisitos de los aspirantes.

1. Los/as aspirantes que deseen participar en los concursos de acceso a las plazas reguladas a través del presente sistema, deberán cumplir los siguientes requisitos de carácter general:
 - a. Ser español, o ciudadano de la Unión Europea.
 - b. Tener cumplidos los dieciocho años y no haber cumplido la edad de jubilación.
 - c. Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de la plaza objeto de la convocatoria.
 - d. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.
 - e. Los requisitos específicos para cada uno de los distintos tipos de plazas.
2. Todos los requisitos exigibles y los méritos alegados por los candidatos deben haber sido obtenidos o satisfechos con anterioridad a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

ASOCIACION
GDR
GRUPO DE DESARROLLO RURAL
DE LOS ALCORNOCALES



Del procedimiento general

La Presidencia elaborará un Informe de la demanda de contratación. En el mismo se hará constar: la justificación de la contratación, el objetivo del puesto, las funciones, las competencias necesarias y el tiempo necesario de contratación. Este informe también habrá de incluir la disponibilidad de crédito presupuestario en el programa o proyecto que financiará la contratación.

Para la elaboración del mismo deberá tener en cuenta: las exigencias del programa o proyecto, la disponibilidad presupuestaria, la tabla salarial específica y la estructura organizativa de la Asociación.

El informe se trasladará a la Junta Directiva.

La convocatoria del procedimiento para la selección de personal de la/s plaza/s a contratar será realizada por el Presidente con carácter público, publicándolo en los Tablones de Anuncios de la Sede Social y en la página web de la Asociación. Se dará cuenta a la Asamblea General y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web.

La Convocatoria deberá incluir los siguientes apartados:

- Identificación de la plaza.
- Funciones y competencias de la plaza.
- Modelo de solicitud, documentación a aportar, y lugar y plazo para la presentación de la documentación, que será al menos de ocho días a partir del siguiente al de la publicación.
- Requisitos específicos que deben reunir los aspirantes.
- Méritos y criterios de valoración que serán considerados en las pruebas de selección.
- Puntuación mínima de criterios de valoración.
- Especificación del sistema de acceso: Concurso de méritos, o concurso de méritos y prueba/s de conocimientos. Entrevista.
- Composición de la Comisión de Valoración.
- Plazo y lugar de exposición de las listas de admitidos y excluidos.
- Plazo máximo para resolver el proceso selectivo.
- Duración de los contratos y régimen de dedicación.
- Indicación de si la plaza es vacante o sustitución.
- Salario Bruto.

GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN.

1) Publicidad OPE.- Se dará publicidad a la OPE divulgando la misma a través de la Web de la Asociación y del tablón de anuncios que la Asociación tiene en su domicilio social y se remitirá

La convocatoria se publicará a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web.

Los plazos de difusión pública no excederán de ocho días por norma general. En todo caso se estará a lo indicado en la OPE y a lo regulado por la normativa que financia la contratación.

En el plazo señalado en la publicación de la convocatoria, los/las interesados/as habrán de presentar instancia-curriculum, según modelo normalizado, junto a copia acreditativa de los méritos alegados, en el Registro General del Grupo, que los hará llegar inmediatamente a la Comisión de Valoración.

2) Valoración de Candidaturas.- Una vez recibidas las candidaturas se procederá a su valoración conforme a los criterios de baremación recogidos en la OPE.

La Comisión de Valoración elaborará un Informe de valoración de las candidaturas, proponiendo en el mismo tres candidatos/as para ser entrevistados/as.

3) Comunicación a Candidatos/as.-

La Comisión de Valoración, una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, en un plazo no superior a quince días, procederá a la baremación de las mismas y a publicar la lista provisional que contendrá la terna de candidatos/as seleccionados/as, no seleccionados/as por incumplimiento de los requisitos y/o méritos exigidos y los/as que no hayan obtenido la puntuación suficiente para formar parte de la terna seleccionada para la entrevista mediante inserción en la Web de la Asociación y en los tablones de anuncios del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web con indicación, en su caso, de la causa de exclusión.

Los/as interesados/as podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas, presentándolas en el plazo de cinco días, a partir del día siguiente al de la publicación del listado provisional, en el Registro General del Grupo, que las remitirá a la Presidencia. Las reclamaciones se habrán de basar en omisión, exclusión e inclusión indebidas de concursantes. Los/as aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o no aleguen frente a la omisión producida, justificando su derecho a ser incluidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

A la vista de las reclamaciones, la Presidencia resolverá en un plazo no superior a cinco días, se procederá a publicar la lista definitiva, mediante inserción en la Web de la Asociación y en los tablones de anuncios del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web. Esta publicación incluirá la fecha de las pruebas a realizar, si las hubiere, así como la composición del tribunal calificador, que coincidirá con la Comisión de Valoración, y servirá como comunicación a la terna de candidatos/as seleccionados/as y en la misma se indicará el día, la hora y la documentación a presentar en la entrevista personal.

PRUEBA y ENTREVISTA PERSONAL

Se realizará la Prueba, en su caso y la Entrevista Personal, conforme a lo recogido en la OPE, a los/as tres candidatos/as seleccionados/as en la fecha y hora comunicada. La valoración de la misma se realizará conforme a lo recogido en la OPE y será realizada por la Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración realizará un informe que contendrá la propuesta de Contratación que recaerá en el/ la candidato/a que obtenga mayor puntuación. La propuesta de contratación, junto al expediente del candidato/a seleccionado/a, se remitirá a la Presidencia en un plazo no superior a tres días.

El Presidente dictará la Resolución correspondiente en un plazo no superior a tres días tras recibir la propuesta de contratación que, el mismo día que se dicte, será comunicada a los/as interesados/as mediante su publicación en la Web de la Asociación y los tablones de anuncio del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web. Dicha publicación supondrá la notificación a los/as interesados/as a todos los efectos.

La comunicación anterior servirá como comunicación a todos los efectos al/a la candidato/a seleccionado/a y en la misma se le instará a que en el plazo de cinco días formalice su contrato con el Grupo. Indicando que expirado dicho plazo, improrrogable, el/la adjudicatario/a decaerá en su derecho, recayendo la adjudicación de la plaza en el/la suplente siguiendo el orden decreciente de puntuación.

Frente a las propuestas de contratación, los/as candidatos/as podrán interponer recurso ante la Presidencia, en los cinco días siguientes a la publicación, cuya Resolución agotará la vía administrativa.

Una vez conocida la adjudicación de la plaza objeto de concurso, la Comisión de Valoración podrá establecer, previa petición de la Presidencia, una bolsa de trabajo que tendrá vigencia durante el tiempo de duración del contrato, o durante un año si la duración del mismo fuera superior a ese periodo, a fin de satisfacer cualquier necesidad ordinaria o excepcional. Dicha bolsa estará formada, según el orden de calificación, por aquellos candidatos que hubiesen obtenido una puntuación igual o superior a la mínima exigida.

La resolución del concurso deberá realizarse en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la convocatoria.

Del procedimiento de urgencia

La Presidencia podrá solicitar la Junta Directiva, la contratación mediante procedimiento de urgencia cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Suspensión provisional.
- b) Excedencia por maternidad.
- c) Enfermedad de larga duración.
- d) Servicios especiales.
- e) Comisión de Servicio.
- f) Cualquier otra causa imprevisible.
- g) Urgencia de la contratación que impida cumplir el procedimiento general.

Se justificará por la Presidencia que, ante cualquier supuesto, el equipo técnico no puede atender el trabajo realizado por la persona a sustituir. En cualquier caso el equipo técnico se hará cargo de las tareas correspondientes durante el tiempo que se tarde en resolver la convocatoria de la plaza de sustitución.

La solicitud se dirigirá por escrito la Junta Directiva, expresando:

- a) La causa que origina la baja y/o la urgencia de la contratación.
- b) Las necesidades que deben cubrirse.
- c) Imposibilidad razonada para atender las tareas del puesto de trabajo.
- d) Las tareas y el régimen de dedicación.

La propuesta podrá recaer preferentemente:

- Si el trabajador/a a sustituir hubiera sido seleccionado/a mediante una convocatoria pública, en el aspirante siguiente más valorado.
- De haberse realizado, en un plazo inferior a un año, selección mediante convocatoria pública para puesto de igual nivel e igual o similar experiencia y se creó bolsa de trabajo, en el/la candidato/a que ocupe el primer puesto en la bolsa de trabajo creada.
- De no ser de ninguna de las maneras anteriores y, en el supuesto que el equipo técnico no pueda hacerse cargo de las tareas del puesto de trabajo, se procederá a una convocatoria de urgencia siguiendo los trámites del presente sistema, detallando, en su caso, que la plaza a concurso es una sustitución y que el contrato se extinguirá tan pronto se produzca el reingreso de la persona que sustituye, o al final del periodo de contrato, si este fuese de duración determinada.

El plazo para la presentación de la solicitud y documentación, en el procedimiento de urgencia, será de tres días. Así mismo los plazos de recurso que procedan se limitarán a tres días.

El plazo de la Comisión de Valoración, para la baremación de las solicitudes y publicación de la lista provisional que contendrá la terna de candidatos/as seleccionados/as, no seleccionados/as

por incumplimiento de los requisitos y/o méritos exigidos y los/as que no hayan obtenido la puntuación suficiente para formar parte de la terna seleccionada para la entrevista será de siete días en el procedimiento de urgencia.

La resolución del concurso deberá realizarse en el plazo máximo de un mes desde la publicación de la convocatoria.

De la composición de la Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración tendrá carácter permanente y su composición será la siguiente:

- Todos los miembros de la Junta Directiva de la Asociación.
- Actuará como Presidente/a, la persona que ocupe la Presidencia de la Asociación
- Actuará como Secretario/a, la persona que ocupe la Secretaría de la Asociación.

En caso de ausencia motivada de las personas que ocupan la Presidencia o la Secretaría de las comisiones, Estas serán sustituidas por la Vicepresidencia y por el vocal de mayor edad presente, respectivamente.

Los miembros de las comisiones estarán sujetos a lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas.

De los Requisitos, Méritos y Criterios de Valoración

1º REQUISITOS

Para formar parte del proceso de selección de cualquier puesto de trabajo que se necesitare en el GDR De los Alcornocales, será indispensable cumplir los siguientes requisitos:

A) Formación:

1.- Para cualquier puesto de trabajo:

- Estar en posesión, como mínimo, del Título de Graduado Escolar, Graduado en ESO, FP1, Grado Medio o similar.
Se exceptúan aquellos programas de formación, cuya normativa permita contrataciones a personas con menor formación.

B) Experiencia:

1.- Para el desempeño de tareas de Programas o Proyectos de Desarrollo Rural:

- Un mínimo de dos años de contrato relacionado con Programas o Proyectos de Desarrollo Rural.

2.- Para el desempeño de tareas de Otros Programas o Proyectos:

- Un mínimo de un año trabajado relacionado con las funciones del Programa o Proyecto en cuestión.

2º CRITERIOS DE VALORACIÓN

Para Cualquier Puesto de Trabajo

A) Formación Académica:

- Se otorgarán 0,5 puntos por cada titulación superior que se posea en relación con la mínima exigida, con un máximo de 1 punto, con arreglo a la siguiente escala:

1st Bachiller Superior, BUP, COU, FP2 o similar.

2º Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Grado Universitario, o similar.

En caso de que así lo contemplase la convocatoria oportuna, sólo se puntuará las titulaciones de la rama específica que se solicitase.

B) Formación Complementaria:

- Se puntuarán cursos y seminarios de formación relacionados con el puesto de trabajo hasta un máximo de 3 puntos, según la siguiente baremación:

REQUISITOS PARA PUESTOS ESPECÍFICOS EN TAREAS DE DESARROLLO RURAL

1.- Técnico:

A) Formación:

- Estar en posesión, como mínimo, del Título de Bachiller Superior, BUP, COU, FP2 o similar.

B) Experiencia:

- Un mínimo de cuatro años de contrato relacionado con Programas o Proyectos de Desarrollo Rural.

2.- Administrativo:

A) Formación:

- Estar en posesión, como mínimo, del Título de Bachiller Superior, BUP, COU, FP2 (Rama Administrativa) o similar.

B) Experiencia:

- Un mínimo de dos años de contrato relacionado con Programas o Proyectos de Desarrollo Rural.

3.- Auxiliar Administrativo:

A) Formación:

- Estar en posesión, como mínimo, del Título de Graduado Escolar, Graduado en ESO, FP1 (Rama Administrativa) Grado Medio (Rama Administrativa) o similar.

B) Experiencia:

- Un mínimo de dos años de contrato relacionado con Programas o Proyectos de Desarrollo Rural.

- Curso de hasta 20 horas 0,10 puntos
- Curso de 21 a 50 horas 0,20 puntos
- Curso de 51 a 100 horas..... 0,30 puntos
- Curso de 101 a 150 horas 0,40 puntos
- Curso de 150 a 200 horas 0,50 puntos
- Curso de 201 horas en adelante 0,60 puntos

C) Experiencia Profesional:

- Se puntuarán por mes de trabajo según categoría profesional (entendiéndose por esta la reflejada en el contrato de trabajo aportado o el informe de vida laboral) y tipo de empresa, hasta un máximo de 10 puntos, con arreglo a la siguiente baremación:

- Igual Categoría Profesional en Grupo de Desarrollo Rural..... 0,20 puntos
- Distinta Cat. Prof. pero relacionada con el puesto en GDR 0,10 puntos
- Igual Categoría Profesional en Administración Pública..... 0,10 puntos
- Distinta Cat. Prof. pero relacionada con el puesto en A.P. 0,05 puntos
- Igual o Distinta Cat. Prof. no relacionada con el puesto en GDR 0,05 puntos
- Igual Categoría Profesional en Entidad Privada 0,05 puntos

Sólo será puntuable como mérito la experiencia una vez cumplido el requisito B) Experiencia

D) Oposición:

- Si se realiza prueba de conocimientos, esta será igual para todos los aspirantes y consistirá en la realización de una prueba de carácter práctico o teórico-práctico, relacionada con el puesto de trabajo a ocupar y determinada por el la Comisión de Valoración en la que, con anterioridad a la misma, se habrá fijado el sistema y criterios de evaluación.

Esta prueba se puntuará con un máximo de 5 puntos.

- Se realizará una entrevista cuyo contenido versará sobre las tareas propias del puesto al que se aspira y en la que se valorará:

1. Conocimiento en las funciones y la práctica del puesto de trabajo. Máximo 3 puntos.
2. Habilidades y competencias relacionadas con el puesto. Máximo 2 puntos.

Con anterioridad a la entrevista, la Comisión de Valoración describirá para cada puesto de trabajo a seleccionar, las habilidades, competencias y conocimientos y habrá determinado las cuestiones o temas sobre las que responderán los/as aspirantes y el sistema y criterios de evaluación.

SISTEMA ESPECÍFICO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PUESTO DE GERENTE.

El objeto del presente sistema es la regulación, en el ámbito del Grupo de Desarrollo Rural De los Alcornocales del procedimiento administrativo de provisión del puesto de Gerente en régimen laboral, así como el procedimiento para cubrir la plaza de urgencia, o por vacante accidental.

Para la Contratación de Gerente se estará a lo dispuesto en la normativa autonómica, estatal y comunitaria que sea de aplicación para el establecimiento de relaciones laborales entre una organización y un/a trabajador/a, la normativa que regula el programa o proyecto que financiará la contratación de personal y de acuerdo, en su caso, con las normas que dicte el órgano de la Administración Autonómica Andaluza competente en materia de desarrollo rural.

La selección del puesto de Gerencia tendrá lugar mediante concurso de méritos, o concurso de méritos y prueba/s de conocimientos. Se procederá además, a una entrevista personal. Se basará en el mérito y capacitación técnica, y se realizará con sujeción a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación. En todo momento, se garantizará la transparencia de los procesos de selección.

El procedimiento a seguir para la contratación será el siguiente:

- 1) Convocatoria.
- 2) Presentación de solicitudes.
- 3) Comprobación de requisitos y baremación de méritos
- 4) Publicación de listas provisionales de admitidos y excluidos.
- 5) Reclamación.
- 6) Publicación de listas definitivas de admitidos y excluidos.
- 7) Realización de Pruebas, en su caso.
- 8) Realización de Entrevista
- 9) Informe de la Comisión de Valoración.
- 10) Realización de la propuesta de contratación por la Comisión de Contratación.
- 11) Resolución del Presidente.
- 12) Contratación.

El contrato se ajustará a alguna de las modalidades que establece la legislación laboral.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Requisitos de los aspirantes.

1. Los/as aspirantes que deseen participar en los concursos de acceso a las plazas reguladas a través del presente sistema, deberán cumplir los siguientes requisitos de carácter general:
 - a. Ser español, o ciudadano de la Unión Europea.
 - b. Tener cumplidos los dieciocho años y no haber cumplido la edad de jubilación.
 - c. Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de la plaza objeto de la convocatoria.

SISTEMA ESPECÍFICO PARA LA CONTRATACIÓN DE GERENTE

- d. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme.
- e. Los requisitos específicos para cada uno de los distintos tipos de plazas.

2. Todos los requisitos exigibles y los méritos alegados por los candidatos deben haber sido obtenidos o satisfechos con anterioridad a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

A S O C I A C I O N
GDR
GRUPO DE DESARROLLO RURAL
DE LOS ALCORNOCALES
[Handwritten signature]

Del procedimiento general

La Presidencia elaborará un Informe de la demanda de contratación. En el mismo se hará constar: la justificación de la contratación, el objetivo del puesto, las funciones, las competencias necesarias y el tiempo necesario de contratación. Este informe también habrá de incluir la disponibilidad de crédito presupuestario en el programa o proyecto que financiará la contratación.

Para la elaboración del mismo se deberá tener en cuenta: las exigencias del programa o proyecto, la disponibilidad presupuestaria, la tabla salarial específica y la estructura organizativa de la Asociación.

El informe se trasladará a la Junta Directiva.

La convocatoria del procedimiento para la selección de personal de la plaza a contratar será realizada por el Presidente con carácter público, publicándolo en los Tablones de Anuncios de la Sede Social y en la página web de la Asociación. Se dará cuenta a la Asamblea General y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web.

La Convocatoria deberá incluir los siguientes apartados:

- Identificación de la plaza.
- Funciones y competencias de la plaza.
- Modelo de solicitud, documentación a aportar, y lugar y plazo para la presentación de la documentación, que será al menos de ocho días a partir del siguiente al de la publicación.
- Requisitos específicos que deben reunir los aspirantes.
- Méritos y criterios de valoración que serán considerados en las pruebas de selección.
- Puntuación mínima de criterios de valoración.
- Especificación del sistema de acceso: Concurso de méritos, o concurso de méritos y prueba/s de conocimientos. Entrevista.
- Composición de la Comisión de Valoración.
- Plazo y lugar de exposición de las listas de admitidos y excluidos.
- Plazo máximo para resolver el proceso selectivo.
- Duración de los contratos y régimen de dedicación.
- Indicación de si la plaza es vacante o sustitución.
- Salario Bruto.

GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN.

1) Publicidad OPE.- Se dará publicidad a la OPE divulgando la misma a través de la Web de la Asociación y del tablón de anuncios que la Asociación tiene en su domicilio social y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tablones de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web.

SISTEMA ESPECÍFICO PARA LA CONTRATACIÓN DE GERENTE

Los plazos de difusión pública no excederán de ocho días por norma general. En todo caso se estará a lo indicado en la OPE y a lo regulado por la normativa que financia la contratación.

En el plazo señalado en la publicación de la convocatoria, los/las interesados/as habrán de presentar instancia-curriculum, según modelo normalizado, junto a copia acreditativa de los méritos alegados, en el Registro General del Grupo, que los hará llegar inmediatamente a la Comisión de Valoración.

2) Valoración de Candidaturas.- Una vez recibidas las candidaturas se procederá a su valoración conforme a los criterios de baremación recogidos en la OPE.

La Comisión de Valoración elaborará un Informe de valoración de las candidaturas, proponiendo en el mismo tres candidatos/as para ser entrevistados/as.

3) Comunicación a Candidatos/as.-

La Comisión de Valoración, una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, en un plazo no superior a quince días, procederá a la baremación de las mismas y a publicar la lista provisional que contendrá la terna de candidatos/as seleccionados/as, no seleccionados/as por incumplimiento de los requisitos y/o méritos exigidos y los/as que no hayan obtenido la puntuación suficiente para formar parte de la terna seleccionada para la entrevista mediante inserción en la Web de la Asociación y en los tabloneros de anuncios del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tabloneros de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web con indicación, en su caso, de la causa de exclusión.

Los/as interesados/as podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas, presentándolas en el plazo de cinco días, a partir del día siguiente al de la publicación del listado provisional, en el Registro General del Grupo, que las remitirá a la Presidencia. Las reclamaciones se habrán de basar en omisión, exclusión e inclusión indebidas de concursantes. Los/as aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o no aleguen frente a la omisión producida, justificando su derecho a ser incluidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

A la vista de las reclamaciones, la Presidencia resolverá en un plazo no superior a cinco días, se procederá a publicar la lista definitiva, mediante inserción en la Web de la Asociación y en los tabloneros de anuncios del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tabloneros de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web. Esta publicación incluirá la fecha de las pruebas a realizar, si las hubiere, así como la composición del tribunal calificador, que coincidirá con la Comisión de Valoración, y servirá como comunicación a la terna de candidatos/as seleccionados/as y en la misma se indicará el día, la hora y la documentación a presentar en la entrevista personal.

PRUEBA y ENTREVISTA PERSONAL

Se realizará la Prueba, en su caso y la Entrevista Personal, conforme a lo recogido en la OPE, a los/as tres candidatos/as seleccionados/as en la fecha y hora comunicada. La valoración de la

SISTEMA ESPECÍFICO PARA LA CONTRATACIÓN DE GERENTE

misma se realizará conforme a lo recogido en la OPE y será realizada por la Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración realizará un informe que contendrá la propuesta de Contratación que recaerá en el/ la candidato/a que obtenga mayor puntuación. La propuesta de contratación, junto al expediente del candidato/a seleccionado/a, se remitirá a la Presidencia en un plazo no superior a tres días.

El Presidente dictará la Resolución correspondiente en un plazo no superior a tres días tras recibir la propuesta de contratación que, el mismo día que se dicte, será comunicada a los/as interesados/as mediante su publicación en la Web de la Asociación y los tabloneros de anuncio del Grupo y se remitirá a los socios para ser publicada en los Tabloneros de Anuncios de sus Sedes Sociales y en sus páginas web. Dicha publicación supondrá la notificación a los/as interesados/as a todos los efectos.

La comunicación anterior servirá como comunicación a todos los efectos al/a la candidato/a seleccionado/a y en la misma se le instará a que en el plazo de cinco días formalice su contrato con el Grupo. Indicando que expirado dicho plazo, improrrogable, el/la adjudicatario/a decaerá en su derecho, recayendo la adjudicación de la plaza en el/la suplente siguiendo el orden decreciente de puntuación.

Frente a las propuestas de contratación, los/as candidatos/as podrán interponer recurso ante la Presidencia, en los cinco días siguientes a la publicación, cuya Resolución agotará la vía administrativa.

Una vez conocida la adjudicación de la plaza objeto de concurso, la Comisión de Valoración podrá establecer, previa petición de la Presidencia, una bolsa de trabajo que tendrá vigencia durante el tiempo de duración del contrato, o durante un año si la duración del mismo fuera superior a ese periodo, a fin de satisfacer cualquier necesidad ordinaria o excepcional. Dicha bolsa estará formada, según el orden de calificación, por aquellos candidatos que hubiesen obtenido una puntuación igual o superior a la mínima exigida.

La resolución del concurso deberá realizarse en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la convocatoria.

Del procedimiento de urgencia

La Presidencia podrá solicitar la Junta Directiva, la contratación mediante procedimiento de urgencia cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Suspensión provisional.
- b) Excedencia por maternidad.
- c) Enfermedad de larga duración.
- d) Servicios especiales.
- e) Comisión de Servicio.
- f) Cualquier otra causa imprevisible.
- g) Urgencia de la contratación que impida cumplir el procedimiento general.

Se justificará por la Presidencia que, ante cualquier supuesto, el equipo técnico no puede atender el trabajo realizado por la persona a sustituir. En cualquier caso el equipo técnico se hará cargo de las tareas correspondientes durante el tiempo que se tarde en resolver la convocatoria de la plaza de sustitución.

La solicitud se dirigirá por escrito la Junta Directiva, expresando:

- a) La causa que origina la baja y/o la urgencia de la contratación.
- b) Las necesidades que deben cubrirse.
- c) Imposibilidad razonada para atender las tareas del puesto de trabajo.
- d) Las tareas y el régimen de dedicación.

La propuesta podrá recaer preferentemente:

- Si el trabajador/a a sustituir hubiera sido seleccionado/a mediante una convocatoria pública, en el aspirante siguiente más valorado.
- De haberse realizado, en un plazo inferior a un año, selección mediante convocatoria pública para puesto de igual nivel e igual o similar experiencia y se creó bolsa de trabajo, en el/la candidato/a que ocupe el primer puesto en la bolsa de trabajo creada.
- De no ser de ninguna de las maneras anteriores y, en el supuesto que el equipo técnico no pueda hacerse cargo de las tareas del puesto de trabajo, se procederá a una convocatoria de urgencia siguiendo los trámites del presente sistema, detallando, en su caso, que la plaza a concurso es una sustitución y que el contrato se extinguirá tan pronto se produzca el reingreso de la persona que sustituye, o al final del periodo de contrato, si este fuese de duración determinada.

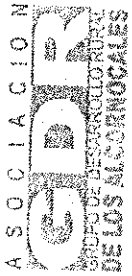
El plazo para la presentación de la solicitud y documentación, en el procedimiento de urgencia, será de tres días. Así mismo los plazos de recurso que procedan se limitarán a tres días.

El plazo de la Comisión de Valoración, para la baremación de las solicitudes y publicación de la lista provisional que contendrá la terna de candidatos/as seleccionados/as, no seleccionados/as por incumplimiento de los requisitos y/o méritos exigidos y los/as que no hayan obtenido la

SISTEMA ESPECÍFICO PARA LA CONTRATACIÓN DE GERENTE

puntuación suficiente para formar parte de la terna seleccionada para la entrevista será de siete días en el procedimiento de urgencia.

La resolución del concurso deberá realizarse en el plazo máximo de un mes desde la publicación de la convocatoria.



Web / July

De la composición de la Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración tendrá carácter permanente y su composición será la siguiente:

- Todos los miembros de la Junta Directiva de la Asociación.
- Actuará como Presidente/a, la persona que ocupe la Presidencia de la Asociación
- Actuará como Secretario/a, la persona que ocupe la Secretaría de la Asociación.

En caso de ausencia motivada de las personas que ocupan la Presidencia o la Secretaría de las comisiones, Estas serán sustituidas por la Vicepresidencia y por el vocal de mayor edad presente, respectivamente.

Los miembros de las comisiones estarán sujetos a lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas.

[Handwritten signature]


De los Requisitos, Méritos y Criterios de Valoración

1º REQUISITOS

Para formar parte del proceso de selección del puesto de trabajo de la Gerencia en el GDR De los Alcornocales, será indispensable cumplir los siguientes requisitos:

A) Formación:

- Estar en posesión, como mínimo, del título de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Grado Universitario, o similar.

B) Experiencia:

- Un mínimo de cinco años de contrato relacionado con Programas o Proyectos de Desarrollo Rural.

2º CRITERIOS DE VALORACIÓN

A) Formación Complementaria:

- Se puntuarán cursos y seminarios de formación relacionados con el puesto de trabajo hasta un máximo de 3 puntos, según la siguiente baremación:

- Curso de hasta 20 horas 0,10 puntos
- Curso de 21 a 50 horas 0,20 puntos
- Curso de 51 a 100 horas 0,30 puntos
- Curso de 101 a 150 horas 0,40 puntos
- Curso de 150 a 200 horas 0,50 puntos
- Curso de 201 horas en adelante 0,60 puntos

B) Experiencia Profesional:

- Se puntuarán por mes de trabajo según categoría profesional (entendiéndose por esta la reflejada en el contrato de trabajo aportado o el informe de vida laboral) y tipo de empresa, hasta un máximo de 10 puntos, con arreglo a la siguiente baremación:

- Igual Categoría Profesional en Grupo de Desarrollo Rural 0,20 puntos
- Distinta Cat. Prof. pero relacionada con el puesto en GDR 0,10 puntos
- Igual Categoría Profesional en Administración Pública 0,10 puntos
- Distinta Cat. Prof. pero relacionada con el puesto en A.P. 0,05 puntos
- Igual o Distinta Cat. Prof. no relacionada con el puesto en GDR 0,05 puntos
- Igual Categoría Profesional en Entidad Privada 0,05 puntos

Sólo será puntuable como mérito la experiencia una vez cumplido el requisito B) Experiencia

C) Oposición:

- Si se realiza prueba de conocimientos, esta será igual para todos los aspirantes y consistirá en la realización de una prueba de carácter práctico o teórico-práctico, relacionada con el puesto de trabajo a ocupar y determinada por el la Comisión de Valoración en la que, con anterioridad a la misma, se habrá fijado el sistema y criterios de evaluación.

Esta prueba se puntuará con un máximo de 5 puntos.

- Se realizará una entrevista cuyo contenido versará sobre las tareas propias del puesto al que se aspira y en la que se valorará:

3. Conocimiento en las funciones y la práctica del puesto de trabajo. Máximo 3 puntos.

4. Habilidades y competencias relacionadas con el puesto. Máximo 2 puntos.

Con anterioridad a la entrevista, la Comisión de Valoración describirá para cada puesto de trabajo a seleccionar, las habilidades, competencias y conocimientos y habrá determinado las cuestiones o temas sobre las que responderán los/as aspirantes y el sistema y criterios de evaluación.

Este Sistema para la Contratación de Personal ha sido aprobado por la Junta Directiva de la Asociación GDR de los Alcornocales en sesión del día el día 17 de marzo de 2016.

Para que así conste a los efectos oportunos, en Alcalá de los Gazules a 17 de marzo de 2016.


ASOCIACION
GDR
GRUPO DE DESARROLLO RURAL
DE LOS ALCORNOCALES

Fdo.: Luis Romero Acedo
Presidente.