

BASES GENERALES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRACIÓN TALLERES DE EMPLEO: “INFORMACIÓN AL VISITANTE, INFORMACIÓN TURÍSTICA Y CREACIÓN EMPRESAS” (Aprobadas mediante Resolución de presidencia de 12 noviembre 2012)

Las presentes Bases tienen por objeto regular los procesos de selección del personal docente y administración del taller de empleo que se aprueben durante el ejercicio 2012 de acuerdo con la comunicación recibida el diez de octubre de 2012, Notificación de acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se resuelve la convocatoria aprobada por la Orden HAC/36/2011, de 22 de diciembre.

El Servicio Cantabro de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo comunica que, mediante acuerdo de 4 de octubre de 2012, el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria ha resuelto la solicitud presentada a la convocatoria aprobada por la orden HAC/36/2011, de 22 de diciembre por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan para el año 2012 las subvenciones en el ámbito de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo, aprobando el expediente 39/22/2012 de la Mancomunidad Valles Pasiegos “Información al visitante, información turística y creación empresas Valles Pasiegos” con las especialidades Promoción Turística Local e Información al visitante” en virtud de la cual están enmarcado estas bases del proceso de selección.

El régimen jurídico por el que se sujetan las subvenciones concedidas es el establecido en la LEY 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su reglamento, aprobado mediante Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, en cuanto constituyan legislación básica del Estado y en la ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, de subvenciones de Cantabria, así como en la Orden HAC/36/2011.

Estas subvenciones están financiadas con fondos de empleo de ámbito nacional distribuidos territorialmente para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado estando destinadas a escuelas talleres, casas de oficios y talleres de empleo cofinanciadas al 50% por el fondo social europeo, a través del Programa Operativo de intervención comunitaria “adaptabilidad y empleo” para el periodo 2007-2013, adoptado por Decisión de la Comisión Europea de 14 de diciembre de 2007, en el marco de los objetivos de convergencia y competitividad regional y empleo de España, dentro de las actuaciones previstas en el Eje 2, Competitividad: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de los hombres y mujeres tema prioritario 66; línea de acción 66,1: Escuelas Taller y Casas de Oficio y línea de acción 66,6: Talleres de Empleo.

La duración máxima de cada proyecto es la establecida en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 4 de octubre de 2012, por el que se resuelve la convocatoria aprobada por Orden HAC/36/2011.

PRIMERA. Órganos de selección: composición, régimen jurídico y normas generales de actuación.

1. Este proyecto de taller de empleo se constituirá un grupo de trabajo. El grupo de trabajo será el órgano encargado de realizar la selección del personal. A cada grupo de trabajo mixto, le corresponde la aplicación de las normas reguladoras, aprobar las convocatorias de las plazas de personal determinadas en estas Bases, resolver cuantas cuestiones o dudas se planteen durante la selección del personal y durante la selección final del alumnado, puntuar a los candidatos, seleccionar y comunicar a los interesados el resultado del proceso, y tomar los acuerdos necesarios para su buen orden y desarrollo.
2. El grupo de trabajo mixto estará compuesto por cuatro miembros, nombrados por la Mancomunidad. No podrá formar parte de los grupos de trabajo mixto el personal de elección o de designación política, así como el personal definido en el artículo 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto B. Empleado Público.
3. El régimen jurídico de estos órganos colegiados será el previsto con carácter general en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
4. La motivación de la selección que realicen los grupos de trabajo exigirá solamente la formalización de las calificaciones obtenidas mediante la puntuación que exteriorice el juicio técnico de sus miembros, sin que la validez de su decisión exija una motivación complementaria.

5. Las resoluciones que adopten los grupos de trabajo agotarán la vía administrativa.
6. La sede de cada grupo de trabajo será la de la Mancomunidad Valles Pasiegos: Pza./ Jacobo Roldan Losada nº 1 2º planta.
7. Conforme lo establecido en el artículo 59.6 b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, todas las notificaciones que deban cursar los grupos de trabajo serán sustituidas por la publicación en el Tablón de anuncios la Mancomunidad Valles Pasiegos: Pza./ Jacobo Roldan Losada nº 1 2º planta., careciendo de validez jurídica la que se realice en lugares distintos. Los anuncios que se publiquen en dicho tablón deberán ser debidamente diligenciados a fin de que se haga constar el periodo de tiempo durante el cual fueron expuestos. Los plazos se computarán a partir del día siguiente a aquél en que se produzca la publicación en el citado tablón. Los grupos de trabajo podrán acordar la difusión de dichas comunicaciones mediante otros tabloneros o medios electrónicos, a meros efectos informativos.
8. Para la selección del personal no será de aplicación la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las distintas Administraciones Públicas.
9. Toda la documentación que se presente ante los grupos de trabajo mixtos quedará en poder de éstos, sin posibilidad de recogida posterior por parte de cualquier interesado, ni durante ni al finalizar el proceso de selección.
10. Los grupos de trabajo mixtos podrán recabar de los aspirantes, en cualquier momento, pero dentro de las limitaciones establecidas en estas Bases, la documentación que considere necesaria para acreditar mejor el exacto cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos. Esta potestad no permitirá la reapertura de plazos ya vencidos o la subsanación de defectos, carencias o errores, por parte de los aspirantes, fuera de los términos establecidos en estas Bases.
11. Cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación de estas Bases será elevada por cada grupo de trabajo mixto, a través de su Presidente, a la Mancomunidad Valles Pasiegos: Pza./ Jacobo Roldan Losada nº 1 2º planta.

SEGUNDA. Selección del personal: procedimiento.

1. La selección del personal se realizará mediante convocatoria pública que consistirá en la difusión en los términos establecidos en estas Bases, de las plazas ofertadas, sin perjuicio de las funciones informativas que, en ejercicio de sus competencias, pueda desarrollar el Servicio Cántabro de Empleo a través de su Red de Oficinas de Empleo.

Las convocatorias para las plazas de personal serán aprobadas por cada grupo de trabajo.

Las convocatorias cumplirán el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. El proceso constará de dos fases: una primera fase, que consistirá en la baremación de los méritos acreditados por cada aspirante, y una segunda, que consistirá en una entrevista personal:

Primera Fase: serán valorados los méritos alegados y acreditados por los candidatos, de acuerdo con el baremo establecido en cada convocatoria.

Los grupos de trabajo únicamente valorarán los méritos justificados documentalmente que hayan sido aportados junto con la solicitud o antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La falta, indebida o insuficiente acreditación de méritos no será subsanable.

No se puntuarán los méritos que sean presupuesto de admisibilidad para tomar parte en el proceso de selección (requisitos generales o específicos para participar).

En esta fase, los grupos de trabajo mixtos podrán ser auxiliados por el personal técnico y de apoyo que

determinen.

Segunda Fase: consistirá en una entrevista individual semiestructurada con cada aspirante.

3. Las convocatorias podrán prever que los aspirantes realicen una prueba complementaria, estableciendo la puntuación con que será valorada. Para su ejecución los grupos de trabajo podrán ser auxiliados por el personal técnico y de apoyo que determinen.

4. Las convocatorias serán objeto de difusión a través del Tablón de anuncios de la Mancomunidad Valles Pasiegos: Pza./ Jacobo Roldan Losada nº 1 2º planta., careciendo de validez jurídica los anuncios que se realicen en lugares distintos.

No obstante, se hará uso, a meros efectos informativos, Web del www.vallespasiegos.org

5. Cada convocatoria contendrá los requisitos de admisión específicos, el baremo de puntuación, la puntuación de la entrevista y, en su caso, de la prueba complementaria; asimismo, se podrá establecer una puntuación mínima para superar el proceso selectivo y entrar a formar parte de la bolsa de trabajo.

En cualquier caso, los requisitos que se establezcan en cada convocatoria se atenderán a lo dispuesto en estas Bases y sus anexos que forman parte integrante de ellas.

TERCERA. Selección del personal: plazas que se convocan y requisitos generales y específicos que han de reunir los aspirantes.

1. Las plazas de personal a seleccionar serán las que se describan en cada convocatoria.

2. Los aspirantes a las plazas deberán reunir los requisitos generales que contienen estas Bases y específicos que se detallan en cada una de las convocatorias. Tales requisitos deberán reunirse el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del contrato de trabajo.

3. Son requisitos generales de participación los siguientes:

a) Edad: Tener cumplidos 18 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria.

b) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española o ser nacional de alguno de los demás Estados Miembros de la Unión Europea o nacional de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de alguno de los demás Estados Miembros de la Unión Europea, y cuando así lo prevea el correspondiente Tratado, el de los nacionales de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los de su cónyuge, menores de veintinueve años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

También podrán participar el resto de personas extranjeras con autorización administrativa para trabajar en España.

c) Capacidad: Tener la capacidad funcional para el desempeño de las correspondientes funciones y tener dominio del español.

d) Habilitación: No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales, o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado/a o inhabilitado/a. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

4. Los requisitos de admisión específicos podrán ser de cuatro clases:

a) Titulación académica/Certificado de profesionalidad, siendo los siguientes para los puestos que se

i. Director/a, coordinador/a, coordinador/a de formación, jefe/a de estudios, profesor/a de compensatoria, o sus equivalentes, cualquiera que sea su denominación particular: se exigirá estar en posesión del título universitario exigido en la convocatoria.

- ii. Docente de especialidad: se tomará como referencia el correspondiente certificado de profesionalidad, caso de existir, y en todo caso valorándose el contenido del plan formativo a impartir.
- iii. Personal de apoyo administrativo: los aspirantes deberán estar en posesión de cualquiera de los siguientes titulaciones o certificados: Diplomados FP de Grado Medio Administración y Gestión, o equivalente; FP de Grado Superior Administración y Gestión, o equivalente; certificado de profesionalidad de la familia Administración y Gestión.
 - b) Otra formación, distinta y complementaria de la anterior, que sea necesaria para el ejercicio de las tareas del puesto.
 - c) Experiencia profesional, en cuyo caso no podrá exigirse más de 1.080 días.
 - d) Experiencia docente, hasta un máximo de 720 días, que sumada a la experiencia profesional no podrá superar los 1.440 días.

5. Cuando las convocatorias exijan estar en posesión de una determinada titulación, significará que el aspirante deberá haber obtenido dicho título en concreto o su equivalente a efectos laborales; la equivalencia a efectos laborales será la declarada, bien genéricamente mediante disposición normativa, bien la otorgada o reconocida por resolución individualizada.

En ningún caso se considerarán equivalentes a una titulación aquellas otras que, aun siendo de nivel o grado superior y/o guarden semejanzas o tengan contenidos comunes, no hayan sido reconocidas como equivalentes a efectos laborales.

6. El hecho de reunir los requisitos generales y específicos para participar en el proceso de selección será objeto de declaración responsable por cada solicitante; declaración que se contendrá en la misma instancia de solicitud. Ello sin perjuicio de que deba ser acreditado el cumplimiento de dichos requisitos a la finalización del proceso de selección o de que los grupos de trabajo mixtos puedan realizar las actuaciones y averiguaciones que sean pertinentes para la verificación de dicha declaración en caso de duda sobre su veracidad.

En ningún caso tal declaración responsable abarcará los méritos computables en la fase de baremación, que en todo caso deben ser probados y justificados documentalmente en la forma establecida en estas Bases y antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

7. La acreditación de los requisitos generales y específicos, que deba realizarse a la finalización del proceso de selección o como consecuencia de las actuaciones o averiguaciones que acuerde realizar cada grupo de trabajo mixto, se efectuará de la siguiente forma:

- a) Los requisitos de edad y nacionalidad, se acreditarán mediante la presentación del DNI o documento equivalente.
- b) Los requisitos de capacidad y habilitación, se acreditarán mediante la documentación que, en cada caso, exija la Entidad promotora con carácter previo a la contratación.
- c) Las titulaciones académicas y certificados de profesionalidad exigidos, en su caso, se acreditarán mediante título o certificado expedido por el Estado Español o resguardo de haberlo solicitado. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá aportar ésta y acreditar estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación. Este último 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.
- d) La otra formación que en su caso se exija como requisito específico, de participación, distinta de la titulación académica o certificado de profesionalidad, se acreditará y computará como establece la Base Sexta para méritos relacionados con la formación del aspirante.
- e) La experiencia que en su caso se exija como requisito específico, de participación, se acreditará y computará como establece la Base Sexta para méritos profesionales.

CUARTA. Selección del personal: solicitudes de participación.

1. Las solicitudes de los candidatos a plazas de personal deberán ser dirigidas al Presidente del grupo de trabajo correspondiente, formuladas en modelo oficial y presentadas, la Mancomunidad Valles Pasiegos: Pza./ Jacobo Roldan Losada nº 1 2º planta.

Si, en uso de este derecho, la solicitud es remitida por correo, deberá ser presentada en la oficina postal en sobre abierto para que la solicitud sea fechada y sellada por el empleado de Correos y Telégrafos, S.A. antes de que éste proceda a su certificación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, que aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales en desarrollo de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal.

2. A efectos de presentación en plazo de las solicitudes únicamente se tendrá en cuenta la primera fecha de presentación en alguno de los registros u oficina de Correos y Telégrafos, S.A. anteriormente mencionados.

3. Se deberá presentar una solicitud por cada puesto de trabajo al que se desee optar, salvo en el caso de los puestos que sean objeto de convocatoria conjunta, en cuyo caso serán solicitados en una única instancia.

4. La presentación de la solicitud supondrá la autorización para que cada grupo de trabajo, pueda recabar de otras Administraciones los datos y los informes complementarios que sean necesarios.

En especial, implicará el consentimiento para que sean recabados los datos relativos a su identidad y al Informe de Vida Laboral y de su situación como persona demandante de empleo.

La presentación de la solicitud implicará, igualmente, el consentimiento de cada interesado para el tratamiento de sus datos de carácter personal con el fin de garantizar el correcto desarrollo, la publicidad y la transparencia de los procesos de selección.

5. Los documentos requeridos en cada convocatoria deberán ser originales o fotocopias; en este último caso no será necesaria su compulsión en esta fase del proceso, salvo que el grupo de trabajo mixto así lo requiera.

6. La falsedad en la acreditación de los requisitos exigidos para participar en el proceso selectivo o en la documentación presentada, o la ocultación de aquellos hechos o circunstancias que impidan su participación o selección, por parte de cualquier aspirante, será sancionada con su definitiva exclusión.

7. Las solicitudes que se presenten serán remitidas al Presidente del grupo de trabajo mixto correspondiente.

8. Todos los méritos puntuables deberán haber sido alegados, aportados y justificados antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

9. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el Presidente convocará la siguiente reunión del grupo de trabajo y se procederá a puntuar los méritos acreditados por los aspirantes admitidos.

En el caso de convocatorias conjuntas, la puntuación de los méritos se realizará en sesión conjunta de los grupos de trabajo mixtos de los proyectos afectados.

QUINTA. Baremo de aplicación en la primera fase del proceso de selección del personal.

1. El grupo de trabajo mixto calificará y puntuará únicamente los méritos acreditados documentalmente que hayan sido presentados junto con la solicitud o dentro del plazo de presentación de solicitudes, y siempre según el baremo establecido; los méritos alegados deberán estar directamente relacionados con las tareas del puesto al que se opte.

2. Un mismo periodo de tiempo será valorado una única vez.

3. En el caso de méritos que sean además presupuesto de admisibilidad para tomar parte en el proceso de selección, no será objeto de puntuación, de entre los méritos acreditados, el mérito o aquella parte del mismo exigido como requisito general o específico en la convocatoria.

4. En el caso de méritos relacionados con la formación del aspirante, los méritos se acreditarán mediante diploma o certificación oficial expedida por organismo competente. Para que puedan ser puntuados deberán especificar el número de horas o créditos académicos, pudiendo no ser valorados por el grupo de trabajo mixto los aportados que presenten defectos, carencias o irregularidades o que no acrediten suficientemente su credibilidad.

No se valorarán los cursos:

a) En los que no vengan especificados el número de horas y su contenido.

b) De prevención de riesgos laborales cuya celebración o fecha de expedición del título sea anterior a 1 de enero de 1996.

c) De procedimiento administrativo, cuya celebración o fecha de expedición del título sea anterior a 1 de

enero de 1999.

d) De informática y ofimática, en sentido amplio, cuya celebración o fecha de expedición del título sea anterior a 1 de enero de 2002.

e) De gestión de subvenciones o de gestión económico-presupuestaria cuya celebración o fecha de expedición del título sea anterior a 1 de enero de 2004.

Salvo referencia expresa en el título, diploma o certificado, un crédito académico equivale a 10 horas.

5. En el caso de méritos relacionados con la experiencia profesional serán valorables contratos de trabajo o nombramientos como funcionario público, que estén relacionados directamente con el puesto de trabajo a desempeñar.

Los citados méritos se acreditarán mediante la aportación de contrato de trabajo, certificado de empresa, acta de toma de posesión en el caso de funcionarios/as, u otro documento público suficientemente acreditativo de los servicios prestados, pudiendo no ser considerados por el grupo de trabajo mixto aquellos aportados que presenten defectos, carencias o irregularidades o que no acrediten suficientemente su credibilidad.

También será objeto de valoración la experiencia adquirida como trabajador/a por cuenta propia o autónomo. Ésta deberá acreditarse mediante alguna de las siguientes vías:

a) La presentación de las altas y bajas en el Impuesto de Actividades Económicas o Declaración Censal, y de las correspondientes liquidaciones del IVA.

b) La presentación de las facturas que acrediten la realización del servicio siempre que en las mismas conste la duración y contenido del mismo y se demuestre que estén cobradas mediante la aportación de justificante de cobro o de cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

c) Declaración jurada o certificado emitido por la persona o entidad pública o privada a la que se prestó el servicio, que deberá indicar el contenido de la prestación y su duración.

El grupo de trabajo mixto podrá no considerar aquellos documentos que presenten defectos, carencias o irregularidades o que no acrediten suficientemente su credibilidad.

6. Las convocatorias podrán prever que se valore la experiencia docente de forma autónoma al resto de experiencia profesional.

7. Las convocatorias podrán prever, asimismo, que se valore la realización por parte del candidato de estudios, publicaciones y proyectos que guarden relación directa con el cometido de la plaza a la que se opta; aquéllos serán valorables siempre que no se hayan realizado con ocasión del ejercicio de las tareas de un puesto de trabajo que puntúe como experiencia profesional (incluyendo la docente). Su acreditación se realizará mediante presentación de la factura que refleje fielmente el trabajo realizado, junto con su justificante de cobro, o declaración jurada o certificación detallada emitida por la persona o entidad que contrató el servicio o recibió el estudio o proyecto. En el caso de publicaciones bastará con la referencia del ISBN.

8. El Informe de Vida Laboral se considerará, en cualquier caso, un documento complementario de los anteriores, a efectos únicamente de constatar el tiempo de servicios prestados y la entidad a favor de la que se prestan, sin que sea este documento por sí sólo suficiente para la acreditación de la categoría profesional de los servicios prestados.

9. En ningún caso se tomarán en consideración periodos de servicios prestados que no figuren en el Informe de Vida Laboral del candidato, salvo que se trate de datos relativos a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de los Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia que no figuren en dicho informe, mutualistas de colegios profesionales, o periodos trabajados en el extranjero; dichos datos se deberán acreditar por parte de los aspirantes mediante la presentación del oportuno certificado o informe junto con la solicitud.

10. Cuando un periodo de servicios lo haya sido a tiempo parcial, se aplicará como coeficiente reductor el que figure en el Informe de Vida Laboral, de tal forma que se aplicará el criterio determinado por la Seguridad Social para el cálculo del número de días en alta. Esto será de aplicación tanto a méritos, como a la experiencia profesional que sea exigida como requisito específico de participación.

11. De ser necesario en la valoración de méritos, se considerará que 1 día son 7 horas laborales y 1 mes son 30 días.

12. El Documento Acreditativo del Alta y la Renovación de la Demanda de Empleo (DARDE) o “tarjeta del paro” no acredita la condición de persona desempleada, no ocupada.

A través del Servicio Cántabro de Empleo se comprobará de oficio este extremo.

SÉXTA. Segunda fase del proceso de selección del personal: entrevista.

1. Concluida la primera fase, se hará público su resultado: la lista de aspirantes excluidos y la de aspirantes admitidos con sus puntuaciones, citándose a los candidatos correspondientes para la realización de la entrevista, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Base Primera, apartado 10.

En el caso de convocatorias conjuntas, las entrevistas se realizarán en sesión conjunta de los grupos de trabajo mixtos de los proyectos afectados.

2. Pasarán a la segunda fase del proceso de selección el número de aspirantes que se indique en cada convocatoria que hayan obtenido en la fase de baremación de méritos mejor puntuación, salvo que por haber algún empate deban ser más de ese número los candidatos que accedan a la fase de entrevista.

No obstante, aun quedando dentro de dichas posiciones, no podrán acceder a la segunda fase los candidatos que, atendiendo a la puntuación obtenida en la primera fase y las máximas adjudicables en la entrevista y en la prueba complementaria, caso de celebrarse esta última, no pudieran superar en ningún caso la puntuación mínima que se exija en cada convocatoria para la adjudicación de la plaza o para tener entrada en la bolsa de trabajo.

3. Para la puntuación en esta fase se valorarán los siguientes aspectos generales:

- Trayectoria profesional.
- Disponibilidad.
- Conocimiento del puesto de trabajo y de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, y de Talleres de empleo.
- Actitud y aptitud profesional para el desempeño del puesto de trabajo al que se opta.

Además, en el caso del personal directivo se valorarán:

- Conocimientos del mercado de trabajo en Cantabria y, en particular, de la zona donde se va a desarrollar el proyecto.
- Conocimientos en otros programas de Políticas Activas de Empleo.

4. La puntuación máxima de la entrevista será la prevista en cada una de las bases.

5. La calificación a otorgar a cada aspirante será el resultado de la media aritmética de las puntuaciones asignadas por cada miembro del grupo de trabajo mixto. No computarán las dos notas extremas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales, dividiéndose el total por el número de notas restantes, siendo el cociente obtenido la puntuación a otorgar.

En caso de convocatoria conjunta la calificación a otorgar a cada aspirante será la media aritmética de todas las puntuaciones asignadas por los miembros del grupo.

SÉPTIMA. Prueba complementaria en la selección de puestos de personal.

1. En aquellos puestos en que así se haya previsto, podrá realizarse una prueba complementaria a los candidatos que accedan a la fase de entrevista.

La prueba complementaria podrá desarrollarse antes o después de la entrevista y no necesariamente el mismo día.

2. La puntuación máxima de esta prueba será la prevista en cada convocatoria y será distinta, no formando parte de la puntuación de la entrevista.

3. La calificación a otorgar a cada aspirante será el resultado de la media aritmética de las puntuaciones asignadas por cada miembro del grupo de trabajo mixto. No computarán las dos notas extremas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales, dividiéndose el total por el número de notas restantes, siendo el cociente obtenido la puntuación a otorgar.

4. La negativa por parte de un candidato a la realización de la prueba complementaria conllevará su definitiva exclusión del proceso selectivo.

NOVENA. Resultado final del proceso de selección de puestos de personal.

1. La suma de las calificaciones obtenidas en las diferentes fases por cada candidato dará lugar a la lista definitiva del proceso selectivo, que hará pública el grupo de trabajo mixto, quedando seleccionada para cada puesto la persona que haya obtenido mayor puntuación, siempre que hubiere obtenido la mínima señalada en la ficha del puesto correspondiente.

En caso de empate, será adjudicada la plaza al aspirante que mayor puntuación haya obtenido en la fase de baremación. Si persiste el empate, se tendrá en cuenta la puntuación obtenida, en caso de haberse celebrado, en la prueba complementaria. Si persistiera el empate, será adjudicado el puesto al aspirante que primero hubiera presentado su solicitud de participación, considerándose a estos efectos lo dispuesto en la Base Quinta, apartado 2.

2. El resto de aspirantes que no obtengan plaza pero que hayan alcanzado la puntuación mínima señalada, en su caso, en la convocatoria correspondiente, conformarán la bolsa de trabajo para el proceso selectivo, a efectos de posibles sustituciones, siendo ordenados por su puntuación, conforme lo establecido en el apartado anterior.

No formarán parte de la bolsa de trabajo aquellos candidatos que hayan sido excluidos del proceso selectivo.

La incomparecencia en la entrevista no determinará la exclusión de la bolsa de trabajo.

3. En el caso de convocatoria conjunta, la lista definitiva del proceso selectivo determinará el orden de elección de destino de los candidatos que lo hubieran superado.

La elección de una plaza significará la renuncia al resto a que tuvieran derecho, salvo que se trate de plazas vinculadas.

En todo lo demás, será de aplicación lo previsto en el resto de apartados.

4. Con carácter previo a su contratación, el aspirante que mayor puntuación haya obtenido deberá presentar, ante la Entidad promotora, en el plazo de diez días hábiles desde que se haga público el resultado del proceso, los documentos originales o copia compulsada de los mismos acreditativos de las condiciones de capacidad, requisitos exigidos y méritos alegados, así como la documentación que con carácter ordinario fuera exigida por la Entidad promotora con carácter previo a la contratación (titulación, aptitud, reconocimiento médico, antecedentes penales, etc.,...). En caso de que la citada documentación no fuera presentada en el plazo indicado, salvo caso de fuerza mayor, decaerá su derecho, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación. En ese supuesto, le sucederá en su derecho la siguiente persona con mayor puntuación obtenida. En caso de empates, se actuará de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.

Igualmente, todos aquellos aspirantes que entren a formar parte de la bolsa de trabajo deberán aportar cuando se les llame con motivo de una sustitución, en el plazo que se les indique, la citada documentación ante la Entidad promotora. En caso de que alguno de ellos no la presentara en el plazo que se les indique, salvo caso de fuerza mayor, decaerá su derecho y será excluido de la bolsa de trabajo; todo ello sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación.

Tanto los candidatos seleccionados como los que entren a formar parte de la bolsa de trabajo deberán superar, en su caso, el control de aptitud tras el reconocimiento médico inicial, que a efectos de dar cumplimiento a la legislación sobre prevención de riesgos laborales lleve a cabo la Entidad promotora; en caso contrario, les sucederá en su derecho el siguiente candidato, por orden de puntuación.

5. La Entidad promotora remitirá, al Servicio Cántabro de Empleo, certificación emitida por el secretario o la secretaria de dicha entidad en la que se hará constar el resultado del trámite regulado en el apartado anterior.

6. La persona seleccionada será contratada por la Entidad promotora mediante la modalidad contractual más adecuada en Derecho.

ÓCTAVA. Vacantes.

1. Concluido el proceso selectivo para cada plaza de personal o alumnado, si alguna o algunas plazas quedaran vacantes, se aprobará una nueva convocatoria.

Alternativamente, si alguna plaza quedara finalmente vacante por renuncia de los candidatos seleccionados o desistimiento de los mismos antes de la conclusión del proceso, el grupo de trabajo mixto podrá acordar que pasen a la Segunda Fase los cuatro aspirantes inmediatamente siguientes a aquéllos que accedieron a esa fase en un primer momento (salvo que por haber algún empate deban ser más de cuatro), siempre que se cumpla el requisito señalado en el segundo párrafo del apartado 2 de la Base Séptima.

Anexo I El grupo de trabajo de selección:

Titulares.

- Presidente: Jesús Varela Torrecilla.
- Secretario: M^a Teresa Fernández Saínz.
- Vocal: Javier Pila Díaz.
- Vocal: Isabel Iriondo Fernández.
- Vocal: Representante Sector Turístico y S.C. Empleo

Suplentes

- Presidente: M^a Isabel Nieto Sanchez.
- Secretario: Luz M^a Fernández Torres.
- Vocal: José Varilas Agüero.
- Vocal: Mateo Monasterio.
- Vocal: Representante sector turístico y S.C. Empleo