

Suplente:

Delegado/a de personal de la Sociedad.

- Secretario:

Secretario del Consejo de Administración.

Suplente:

Secretaria suplente del Consejo de Administración.

#### 5.- ACTUACIÓN Y CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL.-

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, de tres de sus miembros titulares o suplentes.

El Tribunal resolverá por mayoría de votos de los miembros presentes, todas las dudas que surjan de la aplicación de las normas contenidas en estas bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos.

Adoptará sus decisiones por mayoría, mediante votación nominal y, en caso de empate, se repetirá la votación hasta que se obtenga ésta.

El Tribunal, podrá delegar las operaciones de baremación en una Comisión o Grupo de Trabajo, que será designado tras su constitución.

Esta Comisión o Grupo de Trabajo no podrá constituirse ni actuar sin la presencia de al menos la mitad más uno de sus miembros. El Presidente podrá invitar en caso de estimarlo necesario, a aquellos asesores o especialistas en la medida en que su participación aporte mayor claridad al proceso y/o contribuya a valorar criterios técnicos específicos que puedan requerir consulta externa.

Los miembros del Tribunal y de este órgano delegado, deberán abstenerse de intervenir, cuando concurren en ellos alguna de las circunstancias previstas en la Ley 30/1992, o se hubieran dedicado a tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la Administración. Podrán ser recusados por los aspirantes, caso de concurrir tales circunstancias.

Los miembros de la Comisión o Grupo de Trabajo, velarán para que quede garantizada la baremación sin que se conozca la identidad del aspirante en aquellas pruebas que así lo requiera.

Le corresponderá la baremación de los méritos aportados por los solicitantes y la remisión de los resultados obtenidos al Tribunal.

Las diferentes decisiones adoptadas por el Tribunal (listas provisionales de admitidos y excluidos y baremos), serán debidamente comunicadas en la Web de la Sociedad y Tablón de Anuncios. Ante esas decisiones, existirá el plazo de tres días naturales para reclamaciones y/o alegaciones, por parte de los aspirantes.

#### 6.- PROCESO DE CONCURSO.-

BAREMO:

#### A) EXPERIENCIA PROFESIONAL (MÁXIMO 30 PUNTOS):

Se valorará la experiencia profesional en la categoría y/o funciones específicas solicitadas, desempeñada mediante contratos laborales, suscritos con las Administraciones Públicas (Estatal, Autonómica y Local), con Sociedades y/o Fundaciones Públicas, con Organismos Autónomos dependientes de la Ciudad Autónoma de Melilla, y/o con entidades privadas, con la siguiente valoración:

Por cada mes de servicio a jornada completa: 0,50 punto.

La puntuación máxima en este apartado será de 30,00 puntos.

No se tendrán en cuenta las fracciones inferiores a un mes completo.

La experiencia profesional se acreditará mediante certificación expedida por del órgano de la Administración o por la empresa competente, especificando el tiempo, trabajo y funciones desarrolladas, acompañada de la vida laboral, que deberá adjuntarse a la solicitud para tomar parte en la Convocatoria.

Caso de no contar con esta certificación, el Tribunal podrá valorar en su caso otra documentación acreditativa (Contrato, nómina, finiquito, comunicaciones en materia laboral, etc.)

#### B) FORMACIÓN ACADÉMICA (MÁXIMO 20 PUNTOS):

a) Se valorará la formación académica de los solicitantes (en horas lectivas), por la formación recibida: Formación académica adicional a la específica solicitada, master, cursos, seminarios, congresos o jornadas, etc. impartidos por Organismos Públicos o privados, relacionada con el puesto de trabajo al que concorra, con la siguiente valoración:

Por cada hora lectiva: 0,02 puntos.

A efectos de cómputo de créditos universitarios, cada crédito tendrá una equivalencia de 10 horas lectivas.

La puntuación máxima en este apartado será de 20,00 puntos.

#### C) ENTREVISTA PERSONAL (MÁXIMO 10 PUNTOS):

El Gabinete de Orientación de esta Sociedad realizará una entrevista personal con los solicitantes, al objeto de conocer las opiniones, valoraciones y percepciones del candidato/a sobre sí mismo y sobre los demás, así como el interés por la empresa y por el tipo de trabajo ofertado y su capacidad de adaptación.