

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EL PUESTO DE TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS DEL GRUPO ENERCOOP Y CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO

El presente documento tiene por objeto regular la convocatoria para cubrir el puesto de **TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS** en el Área Financiera y de Recursos del Grupo Enercoop mediante contrato laboral ordinario de tipo indefinido. La contratación será realizada por la mercantil del grupo **COOPERATIVA ELÉCTRICA BENÉFICA SAN FRANCISCO DE ASÍS, COOP. V.**

Asimismo regula la creación y funcionamiento de la **BOLSA DE EMPLEO** a la que podrán acceder los candidatos que superen las pruebas establecidas y cuya finalidad será la cobertura de puestos de carácter fijo o temporal en el caso de que surjan nuevas necesidades en la organización de este tipo de perfiles profesionales, en cualquiera de las empresas que conforman el grupo empresarial.

PRIMERA. - Principios Básicos.

La convocatoria para la cobertura del puesto se realizará con carácter público y abierto. Asimismo, el proceso de selección se regirá por los principios de transparencia y objetividad y se valorará proporcionadamente y con independencia la competencia, la capacidad y los méritos de las personas candidatas.

El respeto a dichos principios prolongará su vigencia más allá del proceso de cobertura de la plaza, estando también presentes en la gestión interna de las personas trabajadoras del Grupo Enercoop mediante su cumplimiento en los sistemas internos de desarrollo y promoción.

SEGUNDA. - Publicidad.

Las Bases de esta convocatoria se harán públicas a través de la página web del Grupo Enercoop (www.enercoop.es). Las siguientes fases del proceso serán comunicadas de forma genérica (sin inclusión de datos personales) a través de la misma página.

Los resultados de las distintas pruebas y evaluaciones serán comunicados individual y confidencialmente a cada candidato, pudiendo estos tener acceso a la documentación generada a efectos de revisión, así como al listado general de resultados de los participantes en cada una de las fases en las que hayan participado. Asimismo, los participantes en el proceso podrán solicitar información del estado de desarrollo del proceso de selección durante su gestión a través del correo electrónico rrhh@enercoop.es.



TERCERA. - Características del puesto.

1.- Denominación: Técnico de Recursos Humanos.

2.- Relación: Laboral ordinaria a tiempo completo y de carácter indefinido.

3.- Clasificación profesional: Grupo Profesional Técnicos, Categoría Técnico de Procesos.

4.- Dependencia funcional: Responsable del Dpto. de Organización y Recursos Humanos.

5.- Misión del puesto Colaborar en la gestión y desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, asegurando la óptima ejecución de los procesos de gestión de personas, la permanente actualización de documentos y expedientes y la correcta administración del personal de la Compañía.

6.- Principales funciones:

1) Análisis de puestos y diseño organizativo.

- a. Mantenimiento y actualización del Catálogo de Puestos.
- b. Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- c. Elaboración y actualización de organigramas.
- d. Evaluación del diseño organizativo y elaboración de informes y propuestas.

2) Reclutamiento, selección e incorporación de trabajadores.

- a. Mantenimiento y gestión de la base de datos de candidaturas.
- b. Gestión y coordinación de los procesos de selección.
- c. Incorporación y bienvenida de trabajadores.

3) Gestión de la formación y desarrollo del equipo humano.

- a. Gestión y seguimiento de la planificación de acciones de formación.
- b. Administración de la formación y gestión de subvenciones y bonificaciones.
- c. Evaluación de acciones y registro y archivo de documentación.

4) Evaluación del desempeño.

- a. Elaboración, registro y archivo de fichas y soportes documentales.
- b. Segmentación y análisis de resultados. Elaboración de informes.
- c. Aplicación de resultados y gestión de la actualización de retribuciones.

5) Administración de personal.

- a. Gestión, formalización y archivo de contrataciones, nóminas y seguros sociales.
- b. Control, registro y gestión de permisos, vacaciones, horas extraordinarias, bajas, movilidad, etc.
- c. Gestión y archivo de convenios de colaboración con centros formativos.



6) Prevención de Riesgos Laborales.

- a. Ejecución y seguimiento de la Planificación de la Actividad Preventiva.
- b. Mantenimiento y actualización de evaluaciones de riesgos con Servicio de Prevención.
- c. Entrega de documentación e información a trabajadores.
- d. Planificación y gestión de la formación.
- e. Control y vigilancia de la salud. Planificación y gestión de reconocimientos médicos.
- f. Mantenimiento y actualización del Plan de Emergencia y Evacuación.

7) Elaboración y seguimiento de presupuestos.

- a. Búsqueda y selección de proveedores.
- b. Planificación económica de acciones.
- c. Colaboración en la elaboración del presupuesto de personal.
- d. Seguimiento presupuestario y gestión de desviaciones.

7.- Conocimientos específicos necesarios.

- Amplios conocimientos en análisis y descripción de puestos de trabajo y evaluación del diseño organizativo.
- Experiencia en selección y evaluación de personal.
- Conocimientos y experiencia en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Usuario avanzado de paquete office (hojas de cálculo y bases de datos).

8.- Ubicación: Los servicios serán prestados de forma habitual en la Sede Social del Grupo Enercoop (calle Corazón de Jesús, 17, 03330 Crevillent), sin perjuicio de la realización de tantos desplazamientos y viajes como sean necesarios para poder prestar sus servicios convenientemente en la empresa, o la posibilidad de realizar puntualmente teletrabajo en función de las circunstancias sociosanitarias o personales.

9.- Retribución: La retribución inicial del puesto será la establecida en el Convenio Colectivo, concretamente 22.750,00 € brutos anuales más los beneficios sociales establecidos en el mismo.

La empresa dispone de un sistema de evaluación y desarrollo profesional que vincula las revisiones salariales a la mejora en el desempeño. La carrera profesional definida para el puesto es del 20% del salario de entrada (4.550,00 €), pudiendo llegar hasta los 27.300,00 € de salario fijo dinerario (sin inclusión de los sistemas internos de retribución variable y beneficios sociales).

10.- No Concurrencia: El trabajador se comprometerá a no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 5.d).



CUARTA. - Régimen de Contratación e Incompatibilidades.

1.- En virtud del artículo 39 de los Estatutos de la Cooperativa Eléctrica Benéfica San Francisco de Asís, serán rechazadas las candidaturas presentadas por parientes de miembros del Consejo Rector o del Director General, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

En cumplimiento del apartado b) de dicho artículo, la limitación se hace extensiva a los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de anteriores miembros del Consejo Rector o anteriores Directores Generales, hasta transcurridos ocho años desde el cese en los mencionados cargos.

2.- La contratación se realizará mediante contrato laboral ordinario a jornada completa. La duración del contrato será indefinida, con un periodo de prueba de 3 meses.

QUINTA. - Requisitos de los aspirantes.

Los aspirantes deberán reunir, para poder participar en el proceso de selección, los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

b) Tener la nacionalidad española, ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o ser nacional de aquellos Estados, a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

c) Cualquiera que sea su nacionalidad, los extranjeros con residencia legal en España.

d) Estar en posesión de una titulación universitaria de grado superior en Relaciones Laborales, Derecho, ADE, Ciencias Económicas o cualquier otra titulación de Grado Superior acorde con los requisitos del puesto.

e) Tener una experiencia profesional acreditable de, al menos, tres años como Consultor de Recursos Humanos o como Técnico de Recursos Humanos en grupos empresariales diversificados y, preferentemente, con volumen de facturación superior a los 15 M€. Dicha experiencia deberá ser demostrable, y será requerida acreditación a lo largo del proceso de selección.

f) Tener, como mínimo, un nivel de conocimientos de valenciano B1 acreditable. En caso de no poder aportar acreditación oficial se realizarán las correspondientes pruebas de nivel, que serán excluyentes para los candidatos que no alcancen el nivel de referencia.

SEXTA. - Solicitudes.

Se deberán presentar por escrito, preferentemente a través de la sección ÚNETE AL EQUIPO de la página web del Grupo Enercoop (www.enercoop.es), cumplimentando el formulario on-line



habilitado al efecto. Alternativamente, se podrá dirigir la solicitud al Departamento de Organización y Recursos Humanos del Grupo Enercoop, Calle Corazón de Jesús, 17, 03330 Crevillent (Alicante), presentándola de forma personal de lunes a viernes, en horario de 08:30 a 14:30 horas, o mediante correo electrónico a la dirección rrhh@enercoop.es.

A la solicitud de inscripción se acompañará:

- Carta de presentación y motivación de la candidatura (*).
- Currículo Vitae firmado, en el que consten los títulos académicos, puestos de trabajo desempeñados con indicación de su duración y detalle de las funciones, estudios y cursos realizados y otros méritos que estime oportuno poner de manifiesto para su valoración.
- Acreditación de conocimientos del idioma valenciano, nivel B1 o superior, emitido por un centro oficial.
- En su caso, acreditación de conocimientos del idioma inglés, nivel B1 o superior, emitido por un centro oficial (Escuela Oficial de Idiomas (EOI) o equivalente).

(*) NOTA: La carta de presentación y motivación de la candidatura así como el diseño y estructura del currículo vitae de los solicitantes serán puntuables en la fase inicial de valoración curricular.

Los aspirantes habrán de manifestar en su solicitud que reúnen la totalidad de los requisitos exigidos en esta convocatoria, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes. Serán excluidos los aspirantes que no reúnan los requisitos exigidos en las presentes bases.

El plazo para la presentación de candidaturas finalizará el **viernes 12 de agosto**. No se aceptarán candidaturas presentadas fuera de plazo.

Finalizado el plazo de admisión de solicitudes se contactará con los aspirantes admitidos y excluidos para comunicar la decisión justificada. La relación definitiva de candidaturas aceptadas se publicará en la página web del Grupo Enercoop (www.enercoop.es).

SÉPTIMA. - Pruebas de Acceso.

1.- Valoración Curricular.

La valoración curricular tendrá carácter eliminatorio y será valorada de 0 a 20 puntos, siendo necesaria la obtención de una calificación de 10 puntos para superarla. Las variables a aplicar para la valoración curricular de las candidaturas serán las siguientes:

- Perfil personal: Carta de presentación y motivación para el puesto, habilidades, preferencias e intereses, aficiones y valores personales (5 puntos).



- Experiencia en la función o puesto: años de experiencia, desarrollo profesional y evolución técnica, empresas y sectores de experiencia, estabilidad y permanencia en puestos, aportación de valor en la estrategia de personas (10 puntos).
- Formación reglada y especializaciones (5 puntos).

Los resultados de la valoración realizada se publicarán en la página web del Grupo Enercoop (www.enercoop.es) con detalle de la puntuación obtenida e indicación de los candidatos que hayan superado la prueba. Se dispondrá de un plazo de 3 días laborables para presentar alegaciones a la valoración realizada.

2.- Prueba Técnica.

La prueba tendrá carácter eliminatorio y será valorada de 0 a 40 puntos, siendo necesaria la obtención de una calificación de 20 puntos para superarla y acceder a la siguiente fase.

Los aspirantes deberán dar respuesta a tres apartados de forma justificada y desarrollada, relacionados con la misión, funciones y conocimientos específicos necesarios en un Departamento de Organización y Recursos Humanos. Los apartados de la prueba abordarán aspectos de carácter organizativo (descripción y valoración de puestos de trabajo y estructura organizativa), legal (contratación, cotización, régimen disciplinario y conflicto individual, representación legal, etc.) o de gestión (estrategia y sistemas de recursos humanos, retribución, evaluación y desarrollo, selección, motivación, etc.).

La prueba será realizada en las instalaciones del Grupo Enercoop en horario de tarde. La fecha y hora concretas serán comunicadas a los candidatos seleccionados con suficiente antelación.

Los resultados de la prueba se publicarán en la página web del Grupo Enercoop (www.enercoop.es) con detalle de la nota obtenida e indicación de los candidatos que la hayan superado. Se dispondrá de un plazo de 3 días laborables para presentar alegaciones a la puntuación obtenida.

3.- Entrevista.

La Comisión de Valoración realizará un primer llamamiento a los cinco candidatos que hayan obtenido la mayor puntuación en las pruebas anteriores para la realización de una entrevista personal, al objeto de comprobar los méritos alegados y la idoneidad de los perfiles.

Los candidatos seleccionados serán citados de forma individual en las instalaciones del Grupo Enercoop con antelación suficiente, debiendo aportar la siguiente documentación:

- Copia del DNI.
- Documentación original o fotocopia compulsada que acredite la titulación académica, formación y méritos alegados.



Esta fase completa el proceso y tendrá una valoración máxima de 40 puntos, siendo necesaria la obtención de una valoración mínima de 20 puntos para superarla.

4.- Puntos adicionales.

- a) Como medida encaminada al fortalecimiento de la cultura empresarial y acorde con los principios fundacionales de la entidad, los candidatos nacidos o residentes en la localidad de Crevillent tendrán 3 puntos extraordinarios que se sumarán a la puntuación total obtenida en las dos primeras pruebas (no se computarán para poder superar las notas de corte de las distintas pruebas). Por residentes en la localidad se entenderá a aquellos candidatos empadronados en el término municipal con anterioridad al 1 de enero de 2022. La acreditación de esta condición se realizará mediante la presentación del DNI original o certificado de empadronamiento actualizado.
- b) Idiomas. - Tendrán 3 puntos adicionales que se sumarán a la puntuación total obtenida en las dos primeras pruebas (no se computará para poder superar las notas de corte de las distintas pruebas), aquellos aspirantes que acrediten poseer un nivel de inglés igual o superior al B1.

OCTAVA. - Bolsa de Empleo.

Los candidatos que superen las dos primeras pruebas y no se incluyan en el primer llamamiento pasarán a formar parte de la Bolsa de Empleo de Técnicos de Recursos Humanos, cuya finalidad será la cobertura de necesidades de este tipo de perfiles en cualquiera de las empresas que forman parte del Grupo Enercoop.

El registro de candidatos en la bolsa de empleo, así como su posterior llamamiento se regirá por las siguientes normas:

1. Para tener derecho de inscripción en la Bolsa de Empleo será necesario superar las dos primeras pruebas de la presente convocatoria, concretamente la valoración curricular y la prueba técnica.
2. La inscripción de candidatos en la Bolsa de Empleo se realizará por orden de calificación acumulada en las dos primeras pruebas de acceso, siendo el candidato que ocupará la primera posición aquel con mayor puntuación. Para el cálculo de la calificación acumulada se incluirán los puntos adicionales correspondientes una vez acreditado su cumplimiento.
3. Los candidatos que conformen esta Bolsa podrán actualizar su currículum vitae en caso de producirse cambios en el mismo. Las actualizaciones curriculares no darán lugar a una nueva valoración, pero podrán ser tenidas en cuenta en la fase de entrevista a efectos de comprobación de la idoneidad del perfil del candidato.



4. Ante necesidades de contratación, la empresa realizará llamamientos por grupos de cinco candidatos para la realización de la prueba de entrevista personal, al objeto de comprobar su idoneidad para el puesto. La puntuación obtenida servirá para completar la valoración de las candidaturas para el llamamiento realizado, sumándose a la puntuación acumulada en las dos primeras pruebas y a los puntos adicionales acreditados.
5. El primer llamamiento a los cinco candidatos con mayor puntuación acumulada se realizará para la cobertura del puesto indicado en la presente convocatoria, conforme a lo establecido en la base SÉPTIMA, punto 3 de la misma.
6. En el caso de no cubrir la vacante con los cinco candidatos seleccionados en el primer llamamiento, se realizarían sucesivos llamamientos a igual número de candidatos hasta la cobertura de la plaza ofertada.
7. Aquellos candidatos que no superen la prueba de entrevista causarán baja en la mencionada Bolsa de Empleo. Los candidatos incluidos en cualquier llamamiento, que superen la prueba de entrevista pero no sean seleccionados por no obtener la mayor puntuación de dicho llamamiento, volverán a ingresar en la Bolsa de Empleo, manteniendo la puntuación acumulada previa al llamamiento.
8. La adscripción a esta bolsa podrá tener una duración temporal limitada, reservándose la organización la potestad para disolver la misma.

La relación de candidatos incluidos con indicación de la puntuación acumulada y orden de llamamiento en la Bolsa de Empleo se publicará en la página web del Grupo Enercoop tras la finalización del plazo de alegaciones correspondiente a la segunda fase del proceso.

NOVENA. - Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes y estará formada por cuatro miembros, de los cuales uno será el presidente, dos actuarán como vocales y uno ejercerá secretario. La secretaría de la Comisión será desempeñada por un asesor especialista que actuará con voz, pero sin voto.

El mencionado órgano resolverá las dudas que se presenten para el buen orden del procedimiento de selección, en todo lo no previsto en las bases, así como para su interpretación.

Composición:

- Presidente: Joaquín P. Mas Belso, Director General.
- Vocal: Salvador Pérez Oliver, Director del Área Financiera y de Recursos.
- Vocal: Miguel Moreno Martínez, Responsable del Departamento de Organización y Recursos Humanos.
- Secretario: Alayn Inchauspe Prego, Interim Manager de Recursos Humanos.



La Comisión emitirá un informe justificado, a la vista de las pruebas realizadas, teniendo en cuenta la idoneidad de los candidatos finalistas en relación con las características del puesto, en el que se clasificarán los aspirantes por orden decreciente, con propuesta del candidato idóneo.

Asimismo, la convocatoria podrá ser declarada desierta si ninguno de los candidatos superara las pruebas establecidas en la presente convocatoria.

En Crevillent, a 7 de julio de 2022.

EL DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO ENERCOOP

Fdo.: Joaquín P. Mas Belso