



V. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

SODEBUR

SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Convocatoria para la contratación como personal laboral fijo de dos técnicos superiores de desarrollo rural para la Sociedad para el Desarrollo de la Provincia de Burgos (Sodebur)

Por acuerdo del Consejo de Administración de Sodebur del 21 de junio de 2024, se han aprobado las bases de la convocatoria que se transcriben:

BASES

Primera. – Objeto de la convocatoria.

Sodebur, es el ente instrumental de la Diputación Provincial de Burgos para promover el desarrollo económico y social de la provincia de Burgos, como forma de gestión directa prevista en el artículo 85 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local.

La necesidad de dotar a Sodebur de los medios humanos necesarios, es la razón de la presente convocatoria, que tiene como objeto incorporar de forma definitiva dos técnicos superiores de desarrollo rural a su plantilla, y facilitar posibles futuras incorporaciones temporales mediante la creación de una bolsa de empleo para dicha categoría.

El personal contratado estará sujeto al vigente Convenio de Oficinas y Despachos de Burgos, y para lo que no esté previsto en este al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y demás disposiciones de carácter general, suscribiendo un contrato indefinido con un periodo de prueba de seis meses.

Segunda. – Requisitos y perfil de los aspirantes.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir, en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos durante todo el proceso selectivo hasta el inicio de su contrato de trabajo, los siguientes requisitos:

– Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o hallarse incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores.

También podrán participar el cónyuge, los descendientes y los descendientes del cónyuge, de los y las nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea o de los Estados, en los cuales, en virtud de tratados internacionales suscritos por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras



y trabajadores cuando así lo prevea el correspondiente tratado, sea cual sea su nacionalidad, siempre que los cónyuges no estén separados de derecho, y con respecto a los descendientes, sean menores de veintiún años o mayores de esta edad pero vivan a cargo de sus progenitores.

– Tener cumplidos los dieciséis años y no haber alcanzado la edad establecida, con carácter general, para la jubilación.

– Estar en posesión de titulación universitaria de grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente.

– Poseer un nivel medio-alto de inglés B2. Se acreditará por título vigente de la Escuela Oficial de Idiomas, Universidad de Cambridge o Universidad de Oxford o, en su defecto, por prueba practicada durante el proceso de selección.

– Acreditar experiencia profesional de al menos 5 años en puestos de gestión.

– Acreditar carné de conducir clase B, disponibilidad de vehículo para el desempeño del trabajo y disponibilidad para viajar.

– No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones o tareas.

– No hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

Tercera. – Forma y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para presentar la solicitud de participación en la convocatoria será de 20 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), fecha en que también se hará pública en la web de Sodebur.

Los interesados deberán hacer llegar su solicitud, a través del Registro General Electrónico de la Diputación Provincial de Burgos, preferiblemente de modo electrónico, dirigiendo su candidatura a Sodebur y recogiendo como asunto: «Selección técnico superior de desarrollo rural».

Las instancias, solicitando tomar parte en la convocatoria deberán contener los datos personales de los solicitantes, la declaración jurada de que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en las presentes bases, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, así como una carta de presentación y el «currículum vitae» actualizado del aspirante.

Con la firma de la solicitud, el aspirante otorga consentimiento a Sodebur para la publicación en su página web o en cualquier otro espacio establecido al efecto, de los datos de carácter personal necesarios para los actos de trámite que se deriven del proceso selectivo.

Asimismo, la presentación a esta convocatoria supone la conformidad del aspirante con la publicación de las calificaciones obtenidas en las diferentes pruebas y fases del proceso selectivo. Ahora bien, los datos personales incluidos en la solicitud de



participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir, para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse y cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la normativa de aplicación.

Cuarta. – Listas de admitidos y excluidos.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará resolución, que se hará pública en la página web de Sodebur, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, si los hubiera, indicando la causa de su exclusión.

En dicha resolución, se indicará la composición del órgano de selección, el lugar, fecha y hora de celebración de la primera prueba selectiva, así como el plazo de diez días hábiles que se ofrece a los aspirantes para poder subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado su exclusión o formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, se aprobará de forma inmediata la lista definitiva de aspirantes, a la vista de las subsanaciones y reclamaciones que hayan podido estimarse. En defecto de solicitudes de subsanación o reclamaciones estimadas, la lista expuesta de aspirantes admitidos se entenderá aprobada definitivamente, no admitiéndose ningún tipo de reclamación posterior, sin perjuicio de los supuestos de rectificación previstos en el artículo 109 de la Ley 39/2015.

La inclusión de los aspirantes en las distintas fases del proceso no supone, en ningún caso, el reconocimiento por parte de Sodebur de que reúnen los requisitos exigidos para su posterior contratación.

Asimismo, se podrán realizar las comprobaciones que se consideren necesarias para confirmar el cumplimiento de los requisitos exigidos por parte de los aspirantes. Dicha comprobación se llevará a efecto en cualquier caso para aquellos solicitantes que superen las tres fases del proceso selectivo o que, formando parte de la bolsa de empleo, sean llamados para su contratación temporal. No obstante lo anterior, en cualquier momento del proceso selectivo, si se advirtiera la existencia de algún aspirante que no cumple alguno de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, previa audiencia del interesado, el órgano de selección podrá proponer su exclusión al órgano competente.

Todos los avisos y citaciones que el órgano de selección efectúe a los aspirantes se realizarán únicamente mediante publicación del correspondiente anuncio en la web de Sodebur, anunciándose las pruebas con una antelación mínima de 48 horas. La no asistencia a las convocatorias anunciadas por el tribunal será causa de eliminación del aspirante.

Quinta. – Tribunal técnico de selección.

Para el desarrollo del proceso de selección se designará por el presidente del Consejo de Administración de Sodebur en el momento de publicación de la lista provisional de admitidos, un tribunal técnico de selección, integrado por igual número de miembros titulares y suplentes, estará compuesto por un presidente, un secretario y dos vocales.



Dicho órgano de selección será colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres. Los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso al puesto convocado.

Todos los miembros del tribunal tendrán voz y voto, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los presentes, resolviendo en caso de empate el voto del que actúe como presidente.

El personal de elección o de designación política, y el personal temporal no podrán formar parte de él. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

Las bases serán vinculantes para la entidad convocante, para el tribunal que evalúe las pruebas selectivas y para las personas participantes, actuando el tribunal con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsables de garantizar su objetividad, y el estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria. En consecuencia, la actuación del tribunal habrá de ajustarse estrictamente a las bases de la convocatoria, no obstante lo cual, el tribunal resolverá las dudas y discrepancias que surjan de la aplicación de sus normas, así como lo que proceda en los supuestos no previstos en estas.

Las personas integrantes del órgano deberán abstenerse de formar parte de la misma cuando concurra causa de abstención de las señaladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público, notificándolo a la autoridad que los haya designado. Las personas aspirantes podrán recusar a quienes formen parte del órgano en cualquier momento del proceso selectivo cuando concurren las anteriores circunstancias.

El órgano no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia del presidente, secretario y al menos uno de los vocales, pudiendo acudir indistintamente a cada sesión que se celebre la persona titular o bien su suplente. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la sustitución del presidente o secretario y sus suplentes recaerá en el vocal de mayor edad, por este orden.

El tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores, sin que puedan formular voto al respecto, cuando demanden oír la opinión de técnicos especialistas, así como de colaboradores en tareas auxiliares. En este sentido, el tribunal se podrá acompañar de un servicio de selección de personal, especialmente para el desarrollo de las pruebas psicotécnicas y de dinámica de grupos. Así como practicar, con apoyo externo, las pruebas de idiomas para acreditar el nivel necesario de inglés.

Asimismo, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, el tribunal resolverá todas las dudas que surjan en la aplicación de las presentes bases, y tomará los acuerdos necesarios para el buen orden en el desarrollo de cada convocatoria, estableciendo los criterios que deban adoptarse en relación con los supuestos no previstos en ellas.

El tribunal continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el proceso selectivo.



Quienes formen parte del tribunal percibirán las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan, incluidas las asistencias, según lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por Razón del Servicio. Del mismo modo percibirán las indemnizaciones que correspondan, las personas que presten asesoramiento al tribunal o colaboren con él en tareas de asesoramiento, vigilancia o auxilio material.

Sexta. – Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección de la presente convocatoria constará de tres fases, todas ellas de carácter eliminatorio, resultando la nota final de la suma de las calificaciones obtenidas en la primera y última fase.

El orden de actuación de los aspirantes en los ejercicios que no puedan realizarse conjuntamente, se iniciará alfabéticamente por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra resultante del sorteo que realizará el tribunal en su primera reunión, y del que serán informados los aspirantes en el momento de publicación de las calificaciones de los que hayan superado la primera fase.

Contenido de las distintas fases del proceso de selección:

a) Primera fase del proceso de selección.

Esta primera fase del proceso de selección constará de una prueba de conocimientos, obligatoria y eliminatoria, consistente en contestar por escrito un cuestionario tipo test de respuestas alternativas de un máximo de 50 preguntas, tipo test, cuya duración y demás características se determinarán en el momento del examen.

Esta prueba valorará los conocimientos en las materias que se señalan a continuación, según el temario que se incorpora como anexo I, indicándose al respecto el peso aproximado en la prueba de las distintas materias:

- Desarrollo rural, repoblación y planificación del territorio: 15%.
- Provincia de Burgos y PEBUR 2025: 35%.
- Programas de cofinanciación de otras administraciones: 15%.
- Proceso administrativo: 35%.

A estos efectos, las preguntas acertadas contarán con una puntuación de 1 punto, las no contestadas 0 puntos y las erróneas 0,20 puntos.

El resultado final se traducirá a la puntuación correspondiente para que la prueba pueda alcanzar un máximo de 10 puntos, debiéndose alcanzar para aprobar una puntuación mínima de 5 puntos.

Superarán esta fase todos los aspirantes que obtengan la puntuación mínima indicada de 5 puntos, pero solo pasarán a la siguiente fase, como máximo, las 15 mejores puntuaciones.

El anexo I recoge las materias propias de cada aspecto a valorar.

b) Segunda fase del proceso de selección.



En esta fase se valorará de los aspirantes su idoneidad para el desempeño del puesto y la concordancia con los valores de Sodebur (flexibilidad, agilidad, proactividad, capacidad de diálogo y calidad e innovación en su trabajo), en base a las siguientes pruebas:

– Prueba de aptitud psicotécnica, que evaluará las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado.

– Dinámicas de grupo, en las que, a través de la participación e interacción de los aspirantes, complementen la evaluación de las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado.

En base a los resultados de las pruebas y los informes del servicio de selección de personal que desarrolle las pruebas psicotécnicas y de dinámica de grupos, se calificará a los aspirantes Aptos/No aptos para pasar a la tercera fase del proceso de selección, quedando excluidos el resto de los aspirantes.

c) Tercera fase del proceso de selección.

En esta tercera fase del proceso de selección, los aspirantes realizarán un ejercicio práctico relacionado con las materias y temas a valorar en la primera fase, que deberá preparar con anterioridad, presentar, exponer y defender ante el tribunal, de forma oral y pública, por periodo no superior a 20 minutos.

Posteriormente, los miembros del tribunal podrán realizar las preguntas que consideren oportunas, por un periodo máximo de 10 minutos.

Los participantes en esta prueba deberán respetar los tiempos máximos. Quien presida la sesión asegurará el cumplimiento de estos.

Este ejercicio se valorará con una puntuación máxima de 10 puntos, valorándose al efecto el contenido, capacidad de raciocinio, formulación de conclusiones, la coherencia del ejercicio práctico realizado, así como la capacidad de comunicación demostrada en la presentación. Para la aprobación de este ejercicio se deberá alcanzar una puntuación mínima de 5 puntos.

Finalmente, a los solicitantes que no aporten la acreditación del nivel inglés B2 por alguna de las entidades indicadas en la base segunda, y que hayan superado esta tercera fase, se les realizará una prueba específica de inglés que acredite el conocimiento de dicha lengua de acuerdo con el nivel exigido B2. De no superar dicha prueba no podrán optar a cubrir los puestos convocados.

Sexta. – Desarrollo de las pruebas selectivas.

El tribunal, en el caso de que concurra a las pruebas alguna persona con discapacidad, podrá, previa solicitud del interesado, proceder a las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden Pre/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Con el fin de que el tribunal pueda resolver con objetividad la solicitud planteada, el interesado deberá aportar, junto



con la solicitud, dictamen técnico facultativo emitido por el órgano técnico de valoración que dictaminó el grado de discapacidad.

Séptima. – Relación de aprobados, presentación de documentos y contratación.

Terminada la calificación de los aspirantes, el tribunal hará pública en el tablón de anuncios la relación de aprobados por orden de puntuación, teniendo en cuenta que la nota final será la resultante de hacer la media entre el ejercicio tipo test de la fase 1 y el ejercicio práctico de la fase 3, proponiendo a la Presidencia del Consejo de Administración de Sodebur a los dos aspirantes con mayor puntuación para su contratación.

En caso de empate de puntuación entre dos o más aspirantes, se optará por el aspirante que haya obtenido mejor nota en el último ejercicio, de persistir el empate se acudirá a la mejor nota obtenida en el primero y de no resolverse el empate, se acudirá al género menos representado en el conjunto de personal del mismo subgrupo de titulación en Sodebur y, finalmente, de continuar el empate se utilizará el criterio del orden de presentación de la solicitud.

Los aspirantes, cuando sean requeridos para su contratación, tendrán un plazo máximo de veinte días naturales para aportar los documentos acreditativos de capacidad y requisitos de participación exigidos, debiendo presentar en cualquier caso:

1. Fotocopia compulsada del DNI o documento equivalente.

Las personas aspirantes extranjeras que residan en España deberán presentar fotocopia del documento de identidad o pasaporte, y de la tarjeta de residente comunitario o de familiar de residente comunitario en vigor o, en su caso, de la tarjeta temporal de persona residente comunitaria o trabajadora comunitaria fronteriza en vigor.

Las personas aspirantes que sean nacionales 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 el Estado español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y no residan en España, bien por residir en el extranjero o por encontrarse en España en régimen de estancia, deberán presentar fotocopia del documento de identidad o pasaporte.

En el caso de aspirantes extranjeros que sean cónyuges de nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea o de alguno de los Estados a los que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores, siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad, dependientes, deberán presentar fotocopia del pasaporte o del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la tarjeta o la exención del visado y de dicha tarjeta. De no haberse solicitado estos documentos, deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acrediten el vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa de la persona nacional de la Unión Europea o de alguno de los Estados a los que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, con la que existe ese



vínculo, de que no está separada de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que la persona aspirante vive a sus expensas o está a su cargo.

2. Título académico exigido o resguardo del pago de derechos de este.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá adjuntarse la correspondiente homologación.

3. Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que imposibilite el normal ejercicio de la función. A tal efecto, se establece que los aspirantes que hayan hecho valer su condición de personas con discapacidad, deberán presentar certificación expedida por los órganos técnicos competentes de la administración correspondiente, que acredite tales condiciones, así como certificación de compatibilidad para el desempeño de las funciones o tareas propias de la plaza.

4. Declaración jurada de no encontrarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad conforme a la normativa vigente.

5. Fotocopia del carné de conducir.

6. Declaración jurada de la disponibilidad de vehículo y su puesta a disposición para el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo y disponibilidad para viajar.

7. Informe de vida laboral emitido por la Seguridad Social u organismo equiparable en el extranjero.

Quien, dentro del plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, no presentase la documentación, o de esta se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En este caso, se efectuará contratación con el siguiente aspirante por orden de puntuación, y así sucesivamente.

El aspirante propuesto quedará sujeto, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable. En cumplimiento de la normativa vigente, antes de incorporarse al servicio deberá efectuar una declaración de actividades y, si procede, solicitar la compatibilidad para realizar una segunda actividad, pública o privada.

Tras la incorporación, los aspirantes seleccionados quedarán ligados con Sodebur por relación jurídica de naturaleza laboral, conforme a la modalidad de contrato indefinido, formando parte de la plantilla de personal laboral fijo de dicho ente.

En el contrato se fijará un periodo de prueba de seis meses que, de no superarse, dará lugar a la extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, el contrato deberá fijar un plazo de preaviso de un mes en caso de dimisión de la persona trabajadora, que de no cumplirse dará derecho a descontar en nómina la cantidad correspondiente a los días que resten hasta completar dicho plazo, con carácter resarcitorio.



La retribución salarial será la del puesto a que se refiere la convocatoria en función de la clasificación profesional exigida, que asciende a 37.875,94 euros anuales, a lo que se añadirán los incentivos personales.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del perfil y cometidos del puesto de trabajo y de la unidad organizativa a las que queden adscritos los seleccionados, de acuerdo con la normativa legal y el convenio colectivo señalado.

Octava. – Bolsa de empleo.

La superación de todas las fases de que consta la convocatoria no concederá derecho alguno a los aspirantes, ya que la propuesta para la contratación se efectuará en función de la mayor puntuación definitiva final obtenida tras la superación de las tres fases del proceso selectivo.

Finalizado este, se constituirá una bolsa de empleo para la cobertura temporal de puestos de iguales o similares características a las convocadas, con los aspirantes no seleccionados que hubieran superado al menos la primera fase del proceso de selección habiendo obtenido un calificación igual o superior a 5 puntos, procediéndose a su llamamiento por riguroso orden de puntuación, prevaleciendo su aplicación sobre la de cualquier bolsa anterior constituida para la plaza convocada.

Novena. – Protección de datos.

Los datos de carácter personal aportados por las personas participantes se utilizarán, con carácter único y exclusivo, para los fines previstos en el presente procedimiento selectivo, quedando almacenados en un fichero titularidad de Sodebur.

La presentación y entrega de la documentación requerida por Sodebur para participar en el proceso selectivo, comporta la manifestación del consentimiento expreso de los interesados para que Sodebur efectúe el tratamiento de sus datos con las finalidades indicadas en el apartado anterior.

La presentación y el tratamiento de dicha información resultan obligatorios para poder participar en el proceso selectivo, por lo que la falta de presentación o la oposición al tratamiento por los interesados impedirá la participación del aspirante en el proceso selectivo. Asimismo, los interesados deberán proporcionar datos veraces, exactos y actuales. Asimismo, Sodebur informa a los interesados que, las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de organismos competentes o empresas especializadas, incorporando los resultados de estas al expediente que ha de juzgar la comisión de selección.

Todos los datos proporcionados por los interesados serán considerados, al amparo de la normativa vigente, actuales por lo que, con el fin de mantener la información debidamente actualizada, los interesados deberán comunicar a Sodebur, S.A, cualquier cambio sobre la información suministrada.

Tanto el tratamiento de los datos personales como su cesión a terceros y los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y portabilidad se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos



Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en su actual redacción, y en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679, así como en el resto de la normativa que resulte de aplicación.

Décima. – Referencias genéricas.

Toda referencia hecha al género masculino en las presentes bases incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la gramática y recomendaciones de la Real Academia de la Lengua Española y al uso generalmente admitido, en aras a la agilidad lingüística.

En Burgos, a 24 de junio de 2024.

El presidente del Consejo de Administración,
Carlos Gallo Sarabia

* * *



ANEXO I

TEMARIO TÉCNICO SUPERIOR DE DESARROLLO RURAL

1. – DESARROLLO RURAL, REPOBLACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TERRITORIO.
 - 1.1. – Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
 - 1.2. – Estrategia nacional frente el reto demográfico en la Agenda 2030.
 - 1.3. – Plan de recuperación 130 medidas frente al reto demográfico.
2. – CONOCIMIENTOS DE LA PROVINCIA Y DE SU PLAN ESTRATÉGICO BURGOS RURAL 2025 (PEBUR 2025).
 - 2.1. – La provincia en el régimen local. Regulación constitucional y legal. Organización y competencias de la provincia.
 - 2.2. – Conocimientos de la provincia de Burgos: municipios, demografía y economía.
 - 2.3. – Conocimiento de su patrimonio natural, cultural y gastronómico.
 - 2.4. – Sociedad para el Desarrollo de la provincia de Burgos.
 - 2.5. – Plan Estratégico Burgos Rural 2025(PEBUR2025).
 - 2.6. – Agentes y organizaciones del desarrollo rural en Castilla León y Burgos.
3. – CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE PROYECTOS COFINANCIADOS POR OTRAS ADMINISTRACIONES.
 - 3.1. – Fondos Next Generation EU: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y Fondo REACT-EU:
 - Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España.
 - Tipos de ayudas y formas de acceder a los fondos.
 - 3.2. – Otras oportunidades de financiación para entidades locales: HORIZONTE 2020, Europa Creativa, LIFE, Europa para los Ciudadanos, COSME, ERASMUS+, Programas de Cooperación Interregional, Transnacional y Transfronterizos.
4. – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.
 - 4.1. – La Unión Europea: instituciones comunitarias, organización y competencias. Las fuentes del derecho comunitario europeo. Derecho originario y derivado: reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.
 - 4.2. – El procedimiento administrativo según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Fases: iniciación, ordenación, instrucción y terminación.
 - 4.3. – Los recursos administrativos. Concepto. Principios generales y clases.
 - 4.4. – Recepción y registro de documentos. Comunicaciones, notificaciones y publicaciones.
 - 4.5. – Los medios electrónicos aplicados al procedimiento administrativo común. Protección de datos. Derechos del interesado.



4.6. – La contratación en el sector público. Tipos de contratos. Principios informadores de la contratación en el sector público. Contenido mínimo del contrato. Perfección y forma.

4.7. – Las partes en los contratos del Sector Público. Los órganos de contratación. La capacidad y solvencia de los contratistas. Prohibiciones. Clasificación.

4.8. – La preparación de los contratos por las administraciones públicas. Clases de expedientes de contratación. La selección del contratista. Garantías. Perfeccionamiento y formalización de los contratos. La invalidez de los contratos.

4.9. – Ejecución y modificación de los contratos administrativos. Prerrogativas de la administración. La revisión de precios. La extinción de los contratos administrativos.

4.10. – Régimen de las sociedades mercantiles locales cuyo capital social sea de titularidad pública. Especial referencia al régimen en materia de contratación.

4.11. – Las subvenciones públicas. Regulación legal. Tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Control financiero. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.