



AYUNTAMIENTO
DE
VEGA DE LIÉBANA

Teléfono: 942 736 001
Fax: 942 736 000
39577 LA VEGA (Cantabria)
e-mail: liebana@ayto-vegadeliebana.com
<http://www.ayto-vegadeliebana.com>

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN FINAL
SELECCIÓN DE 9 PEONES ORDINARIOS
CONVENIOS EMCAN

De acuerdo a la Orden HAC/08/2017, de 15 de Marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones del programa de Colaboración del Servicio Cántabro de Empleo con las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la inserción laboral de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social (BOC 22/03/2017) y a la Orden HAC/03/2018, de 29 de Enero, por la que se aprueba la convocatoria para 2018 de subvenciones del programa de Colaboración del Servicio Cántabro de Empleo con las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la inserción laboral de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social (BOC 07/02/2018).

1.-OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Las presentes bases regirán el proceso selectivo para la contratación temporal en régimen laboral, a jornada completa, durante 6 meses, de 9 peones ordinarios del G.C. 10 para el proyecto **"EMBELLECIMIENTO Y REVALORIZACIÓN DE ESPACIOS PÚBLICOS URBANOS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS BÁSICAS EN VEGA DE LIÉBANA"**. Estas contrataciones están subvencionadas por el Servicio Cántabro de Empleo y cofinanciadas al 50% por el Fondo Social Europeo. La fecha prevista de inicio de las contrataciones es el 1 de junio de 2018.

Estas bases se redactan y aprueban de conformidad con lo previsto en el artículo 13.2 de la Orden HAC/08/2017, de 15 de Marzo y en el artículo 13.2 de la Orden HAC/03/2018, de 29 de Enero, con el objeto de proceder a la selección de las personas idóneas para el puesto de trabajo, de entre las preseleccionadas por la Oficina de Empleo de San Vicente de la Barquera.

2.- PUBLICIDAD

Las presentes Bases se publicarán íntegramente en el tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en su página web <http://vegadeliebana.com/>.

3.- JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, DURACIÓN DEL CONTRATO Y RETRIBUCIONES

3.1. La Jornada ordinaria de trabajo será la establecida por el Ayuntamiento de acuerdo a las necesidades del servicio a realizar, con una jornada semanal de 40 horas.



Subvenciones cofinanciadas al 50%
por el Fondo Social Europeo
Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020



GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA
HACIENDA Y EMPLEO

3.2. Los contratos de trabajo se establecerán de conformidad con la naturaleza y fines del proyecto y con las prescripciones de la normativa laboral de aplicación (Estatuto de los Trabajadores aplicando el Convenio que corresponda, formalizando con los candidatos seleccionados “contratos de obra o servicio determinado de interés social”. Los contratos tendrán una duración máxima de 6 meses, especificándose en los mismos la categoría laboral objeto de la contratación.

3.3. Las retribuciones mensuales brutas se fijan en 1.090,84 euros, incluida prorrata de pagas extras.

4.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Los aspirantes al proceso selectivo serán las personas preseleccionadas por la Oficina de Empleo, según lo establecido en el artículo 13 de la Orden HAC/08/2017 y artículo 13 de Orden HAC/03/2018, tras la realización de la oferta de empleo por la entidad. Una vez recibido el listado de aspirantes preseleccionados, se contactará con ellos vía telefónica requiriéndoles para que se personen en las oficinas de la entidad para formalizar su conformidad a la participación en el proceso selectivo o rechazar, en su caso, esta posibilidad de contratación. Esta aceptación o rechazo de la posibilidad de contratación se hará por escrito, mediante formulario de solicitud de participación en el proceso selectivo que se facilitará en estas oficinas. Se darán 48 horas para realizar este trámite de conformidad o rechazo.

5.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El procedimiento de selección final se llevará a cabo por el Ayuntamiento entre las personas preseleccionadas por la Oficina de Empleo. Este proceso valorará los siguientes aspectos:

5.1. Adecuación persona-puesto de acuerdo al perfil del puesto y funciones identificados en la oferta genérica de empleo.

En concreto se evaluará dicha adecuación a través de dos aspectos:

5.1.1. Formación teórica general en relación con el puesto ofertado.
Computará el 30% de la valoración total.

5.1.2. Una prueba práctica relacionada con las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo.
Computará el 70% de la valoración total.

El proceso de selección no incluye entrevista, ni se valora como mérito la experiencia laboral anterior.

La distribución de puntos, sobre un máximo de 10, es la siguiente:

ASPECTOS A VALORAR	PUNTUACION
A. IDONEIDAD PERSONA-PUESTO	Hasta 10 puntos
A.1. Formación	Hasta 3 puntos
A.2. Prueba práctica	Hasta 7 puntos

En caso de empate, las bases que aprueben las entidades beneficiarias establecerán que las personas candidatas se seleccionarán por el orden siguiente:

- a) Las mujeres víctimas de violencia de género.
- b) Las personas con discapacidad, siempre y cuando se verifique que previamente la adecuación e idoneidad de su perfil profesional y personal al puesto de trabajo a desempeñar.
- c) Las personas de mayor edad.

Sólo en caso de persistir el empate podrá ser utilizado el sorteo como método para la selección. En ese caso, quedará seleccionada la persona cuyo primer apellido comience por la letra objeto del sorteo a que se refiere el artículo 17 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra en cuestión, quedará seleccionada la persona cuyo primer apellido comience por la siguiente letra del alfabeto, y así sucesivamente.

6.- ORGANO COLEGIADO

El proceso de selección final entre los preseleccionados por la oficina de Empleo se llevará a cabo a través de un órgano colegiado cuyos miembros serán designados por el Ayuntamiento y estará formado por tres miembros, nombrados entre el personal funcionario o laboral de esta Corporación y de otra Corporación dentro de las mismas categorías.

7.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN

Concluido el proceso selectivo con la calificación de los aspirantes, el Órgano de Selección elaborará una lista con el resultado de la misma, ordenada rigurosamente según la puntuación obtenida por los candidatos. Se elevará a la presidencia de la Corporación la propuesta de contratación de los aspirantes mejor valorados, quedando el resto en lista de reserva para eventuales sustituciones.

La calificación definitiva se hará pública en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la citada página web de este Ayuntamiento.

Para lo no establecido en estas Bases, se aplicará como derecho supletorio el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público; el estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo y demás normas de Derecho Laboral concordantes.

8.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

Los aspirantes propuestos por la Comisión de Valoración deberán presentar con carácter previo a la formalización del contrato, y en el plazo máximo de un día natural, contado desde la fecha en que se haga pública la selección y sin necesidad de mayor requerimiento, la siguiente documentación:

- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales, ni inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.
- Declaración jurada de no encontrarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad.
- Declaración jurada de aptitud para el trabajo.

Quienes no presentaran la documentación necesaria en el plazo requerido, salvo causa de fuerza mayor razonablemente apreciada por el Ayuntamiento, quedarán automáticamente decaídos en su derecho, no pudiendo ser contratados y quedando anuladas todas sus actuaciones.

9.- RECURSOS

Las reclamaciones que se presenten contra la selección final serán resueltas por la entidad local. La presente convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones de los órganos de selección podrán ser impugnados de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en su caso la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Vega de Liébana, 26 de abril de 2018.


Gregorio Miguel Alonso Bedoya.