



**Excmo.
Ayuntamiento
de
Güímar**

*Plaza del Ayuntamiento, 4
38500 – GÜÍMAR (Tenerife)*

Tel: 922 52 61 00
610 52 61 00
Fax: 922 52 61
02 / 09

ANUNCIO

Por la presente se hace publico, que por decreto de la Concejalía Delegada de Personal se ha dictado Decreto nº 0995/2023, de 8 de marzo, por el que se aprueban las **BASES QUE HAN DE REGIR LA SELECCIÓN PARA LA CONTRATACION TEMPORAL DEL PERSONAL NECESARIO PARA DESARROLLO DE PROYECTOS EN EL MARCO DE LOS PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO, LA MEJORA DE LA OCUPABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL**, en los siguientes términos:

"DECRETO Nº 0995/2023, DE 8 DE MARZO, DE LA CONCEJALÍA DELEGADA DE PERSONAL

Que se efectúa para la aprobación de las bases para el establecimiento del mecanismo de selección de personal que permita al Ayuntamiento de Güímar, como entidad beneficiaria de subvenciones para la ejecución de programas de políticas activas de empleo en el marco de los programas de activación para el empleo, la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, iniciar las acciones pertinentes de los programas, en los plazos establecidos por la normativa reguladora de cada uno de los ellos.

Las presentes bases se formulan con carácter general y será la resolución que apruebe cada convocatoria la que determinará las acciones a ejecutar, detallando las actividades en el ámbito de la formación y empleo, con los correspondientes perfiles profesionales (jornada, duración del contrato, modalidad contractual, número de puestos) y los requisitos particulares que deberán reunir las candidaturas, que se contemplan con carácter genérico en las presentes bases.

CONSIDERACIONES JURIDICAS

I.- Legislación aplicable.-

- Constitución Española de 1978 (CE).
- 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 (TREBEP).
- 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 (TRET).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (RD 896/91).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RD 364/95).
- Ley 2/2087, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria.

II.-Régimen jurídico del personal laboral





El artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público establece que:

"Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

a) Funcionarios de carrera.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual."

Por su parte, el artículo 11.1 del citado texto normativo establece que *"Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal."*

En este sentido el personal laboral al servicio de las administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan (artículo 7 del citado texto normativo relativo a normativa aplicable al personal con vínculo laboral).

Tal y como se concreta en el apartado 3 del citado, *"Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia."*

III.- Limitaciones a la contratación de personal laboral.

El apartado 20.5 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, establece que *"1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.*

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable."

En atención a lo anterior, vistas las competencias que al efecto me han sido delegadas por decreto de alcaldía nº 2836/2022, de 1 de julio, por medio de la presente,

RESUELVO

Primero.- Proceder a la aprobación de las bases que figuran como anexo a la presente resolución que han de regir la selección de personal para la contratación temporal necesario que permita al Ayuntamiento de Güímar, como entidad beneficiaria de subvenciones para la ejecución de programas de políticas activas de empleo en el marco de los programas de activación para el





empleo, la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, iniciar las acciones pertinentes de los programas, en los plazos establecidos por la normativa reguladora de cada uno de los ellos.

Las presentes bases se formulan con carácter general y será la resolución que apruebe cada convocatoria la que determinará las acciones a ejecutar, detallando las actividades en el ámbito de la formación y empleo, con los correspondientes perfiles profesionales (jornada, duración del contrato, modalidad contractual, número de puestos) y los requisitos particulares que deberán reunir las candidaturas, que se contemplan con carácter genérico en las presentes bases.

ANEXO

BASES QUE HAN DE REGIR LA SELECCIÓN PARA LA CONTRATACION TEMPORAL DEL PERSONAL NECESARIO PARA DESARROLLO DE PROYECTOS EN EL MARCO DE LOS PROGRAMAS DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO, LA MEJORA DE LA OCUPABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL.

PRIMERO.- OBJETO.- El objeto de estas bases es regular el proceso de selección del personal laboral temporal para los perfiles profesionales que resulten de las específicas convocatorias. Este personal realizará las funciones de cada una de las ocupaciones, dentro de las acciones encuadradas en los programas de activación para el empleo (formación y empleo), subvencionados o no, cuya ejecución sea llevada a cabo por el Ayuntamiento de Güímar

SEGUNDO.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN - COMISIÓN DE BAREMACIÓN

2.1.- Para la selección de las candidaturas se constituirá una Comisión de baremación, integrada por el personal municipal que al efecto sea designado, por resolución del Concejal delegado en materia de Personal.

2.2.- Funciones de la Comisión de baremación:

a) Comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases y en la convocatoria.

b) Valorar los méritos aportados de acuerdo con el baremo aprobado en las presentes bases.

c) Comprobar y corregir, si procede, la puntuación que se hayan asignado las personas candidatas.

d) Resolver las reclamaciones y alegaciones presentadas contra la determinación del cumplimiento de los requisitos o, en su caso, valoración de los méritos; así como las incidencias relacionadas con el proceso de selección.

e) Cualquier otra función que se valore necesaria para la adecuada gestión y resolución del proceso.

TERCERO.- REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Las personas aspirantes deberán reunir los requisitos de carácter general y específico, establecidos en las presentes bases y en la respectiva convocatoria.

1. Requisitos generales. Serán requisitos generales los siguientes:

a) Tener nacionalidad española o pertenecer a cualquiera de los Estados firmantes del





Tratado de la Unión Europea. Las personas extranjeras que no pertenezcan a alguno de los Estados firmantes del Tratado de la Unión Europea, deberán tener permiso de residencia y autorización de trabajo por cuenta ajena con una duración mínima superior a la del proyecto a realizar, la titulación exigida para el puesto al que optan homologada por el Estado español y conocimientos suficientes de la lengua castellana.

b) No exceder de la edad de jubilación ordinaria establecida en la legislación vigente.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado 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 firme, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) No haber sido condenada o condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. Esta circunstancia deberá ser acreditada previamente a la aprobación de la contratación mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

2. Requisitos específicos de los diferentes perfiles y funciones a desempeñar

Las personas aspirantes deberán cumplir el requisito de encontrarse desempleados e inscritos como tales en la Oficina de Empleo, remitidos por el Servicio Canario de Empleo, dentro de la oferta genérica de empleo efectuada por esta entidad para su ejecución, que, asimismo, deberán cumplir los requisitos específicos establecidos en las Resoluciones correspondientes aprobadas para tal fin.

CUARTO.- SISTEMA SELECTIVO.-

El proceso de selección de participantes a través de Oferta Genérica cursada al Servicio Canario de Empleo será el concurso de méritos.

QUINTO.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.-

Los criterios de baremación serán los que se indican a continuación. De su valoración se obtendrá un máximo de 10 puntos.

Únicamente se tendrán en cuenta para su valoración los méritos documentados en la forma establecida en las presentes bases.

No se considerarán computables como mérito aquellas experiencias profesionales, docentes o formación tomada en consideración para la acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder al puesto.

5.1.- DIRECTOR/A.

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 5,5 puntos)





Se considerará como tal, aquella experiencia que se corresponda directamente con las competencias profesionales del puesto.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,50 puntos.

2. FORMACIÓN (máximo 3,5 puntos)

2.A. Titulación y/o acreditación (máximo 1 punto)

a. Titulación de ciclos formativos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad de nivel 3, o equivalente: 0,25 puntos.

b. Titulación correspondiente a grado universitario o equivalente: 0,50 puntos.

c. Titulación correspondiente a grado universitario + máster o equivalente: 0,75 puntos.

2. B. Formación directamente relacionada con el puesto (máximo 1,5 puntos), con asignación de la siguiente puntuación:

De 20 o menos horas	0,10 puntos
De 21 a 30 horas	0,20 puntos
De 31 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

2. C. Formación complementaria (máximo 1 punto)

Cursos realizados de al menos 30 horas de duración, cuyo contenido sea complementario de la especialidad, con asignación de la siguiente puntuación:

De 30 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

A dichos efectos, se considerarán materias complementarias las siguientes:

- Igualdad de género.
- Sostenibilidad ambiental.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Prevención de riesgos profesionales.

*En el caso de realización de varios cursos que versen sobre la misma materia serán





valorados por una sola vez, asignándose el valor del que corresponda con el mayor número de horas de realización.

3. ENTREVISTA (máximo 1 punto)

Se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Actitud hacia el puesto
- b) Conocimiento del programa e iniciativas de orientación e inserción laboral
- c) Metodología utilizada

5.2.-DOCENTES/TUTORES

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DOCENTE (máximo 6 puntos)

1.A. Experiencia profesional (máximo 3 puntos).

Se considerará como tal, aquella experiencia que se corresponda directamente con las competencias profesionales del puesto.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,30 puntos.

1.B. Experiencia docente en el ámbito del área profesional (máximo 3 puntos).

Esta experiencia se valorará en el ámbito del área profesional asociada a la especialidad formativa tanto dentro de la formación profesional del sistema educativo como de la formación profesional para el empleo.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,30 puntos.

2. FORMACIÓN (máximo 3 puntos)

2.A. Titulación y/o acreditación (máximo 1 punto)

a. Titulación de ciclos formativos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad de nivel 3, o equivalente: 0,25 puntos.

b. Titulación correspondiente a grado universitario o equivalente: 0,50 puntos.

c. Titulación correspondiente a grado universitario + máster o equivalente: 0,75 puntos.

2. B. Formación directamente relacionada con la especialidad (máximo 1 punto), con asignación de la siguiente puntuación

De 20 o menos horas	0,10 puntos
De 21 a 30 horas	0,20 puntos
De 31 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos





De 151 en adelante	0,50 puntos
--------------------	-------------

2.C. Formación complementaria (máximo 1 punto)

Cursos de al menos 30 horas de duración, cuyo contenido sea complementario de la especialidad, con la siguiente puntuación:

De 30 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

A dichos efectos, se considerarán materias complementarias:

- Igualdad de género.
- Emprendimiento y autoempleo de carácter general.
- Sostenibilidad ambiental.
- Economía social.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Prevención de riesgos profesionales.
- Habilidades socio profesionales y orientación laboral.
- Metodología didáctica.

*En el caso de realización de varios cursos que versen sobre la misma materia serán valorados por una sola vez, asignándose el valor del que corresponda con el mayor número de horas de realización.

3. ENTREVISTA (máximo 1 punto)

Se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Actitud hacia el puesto
- b) Conocimiento del programa y el manejo del equipamiento
- c) Iniciativas de inserción del alumnado
- d) Metodología utilizada y evaluación del alumnado (conocimientos y actitudes)

5.3.- COORDINADOR/A-ORIENTADOR/A PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 5,5 puntos)





Se considerará como tal, aquella experiencia que se corresponda directamente con las competencias profesionales del puesto.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,50 puntos

2. FORMACIÓN (máximo 3,5 puntos)

2.A. Titulación y/o acreditación (máximo 1 punto)

a. Titulación de ciclos formativos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad de nivel 3, o equivalente: 0,25 puntos.

b. Titulación correspondiente a grado universitario o equivalente: 0,50 puntos.

c. Titulación correspondiente a grado universitario + máster o equivalente: 0,75 puntos.

2. B. Formación directamente relacionada con el puesto (máximo 1,5 puntos), con la siguiente puntuación:

De 20 o menos horas	0,10 puntos
De 21 a 30 horas	0,20 puntos
De 31 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

2.C. Formación complementaria (máximo 1 punto)

Cursos de al menos 30 horas de duración, cuyo contenido sea complementario de la especialidad, con asignación de la siguiente puntuación:

De 30 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

A dichos efectos, se considerarán materias complementarias las siguientes:

- Igualdad de género.
- Sostenibilidad ambiental.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Prevención de riesgos profesionales.

*En el caso de realización de varios cursos que versen sobre la misma materia serán





valorados por una sola vez, asignándose el valor del que corresponda con el mayor número de horas de realización.

3. ENTREVISTA (máximo 1 punto)

Se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Actitud hacia el puesto
- b) Conocimiento del programa e iniciativas de orientación e inserción laboral
- c) Iniciativas de inserción del alumnado
- d) Metodología utilizada
- e) Conocimiento del mercado laboral de Güímar

5.4. ADMINISTRACIÓN Y OTRO PERSONAL CUALIFICADO

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 5,5 puntos)

Se considerará como tal, aquella experiencia que se corresponda directamente con las competencias profesionales del puesto.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,50 puntos

2. FORMACIÓN (máximo 3,5 puntos)

2.A. Titulación y/o acreditación (máximo 1 punto)

a. Titulación de ciclos formativos de grado medio o superior, certificados de profesionalidad de nivel 3, o equivalente: 0,25 puntos.

b. Titulación correspondiente a grado universitario o equivalente: 0,50 puntos.

c. Titulación correspondiente a grado universitario + máster o equivalente: 0,75 puntos.

2. B. Formación directamente relacionada con las funciones a realizar (máximo 1,5 puntos), con asignación de la siguiente puntuación:

De 20 o menos horas	0,10 puntos
De 21 a 30 horas	0,20 puntos
De 31 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

2.C. Formación complementaria (máximo 1 punto)

Cursos cuyo contenido sea complementario del puesto, con la misma asignación de las





puntuaciones establecidas en el apartado anterior:

Se considerarán materias complementarias las siguientes:

- Igualdad de género.
- Sostenibilidad ambiental.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Prevención de riesgos profesionales

*En el caso de realización de varios cursos que versen sobre la misma materia serán valorados por una sola vez, asignándose el valor del que corresponda con el mayor numero de horas de realización.

3. ENTREVISTA (máximo 1 punto)

Se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Actitud hacia el puesto
- b) Conocimiento del programa y el manejo del equipamiento

5.5. PERSONAL SIN CUALIFICACION

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 6 puntos)

Se considerará como tal, aquella experiencia que se corresponda directamente con las funciones del puesto.

- Por año completo o parte proporcional por periodos inferiores al año ---- 0,50 puntos

2. FORMACIÓN (máximo 3 puntos)

2.1.- Formación directamente relacionada con las funciones a realizar (máximo 2 puntos):

De 20 o menos horas	0,10 puntos
De 21 a 30 horas	0,20 puntos
De 31 a 60 horas	0,30 puntos
De 61 a 150 horas	0,40 puntos
De 151 en adelante	0,50 puntos

2.2.- Formación complementaria (máximo 1 punto)

Cursos cuyo contenido sea complementario del puesto, con la misma asignación de puntos establecido en el apartado anterior.





Se considerarán materias complementarias las siguientes:

- Igualdad de género.
- Sostenibilidad ambiental.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Prevención de riesgos profesionales

*En el caso de realización de varios cursos que versen sobre la misma materia serán valorados por una sola vez, asignándose el valor del que corresponda con el mayor numero de horas de realización.

3. ENTREVISTA (máximo 1 punto)

Se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Actitud hacia el puesto
- b) Conocimiento del programa y el manejo del equipamiento

SEXTA.- ACREDITACIÓN DE REQUISITOS Y MÉRITOS Y DOCUMENTACIÓN A APORTAR

Las personas preseleccionadas, deberán aportar:

- Fotocopia del D.N.I, Pasaporte o N.I.E
- Declaración responsable de cumplir con los requisitos generales recogidos en el apartado 1 de la Base tercera **(Modelo Anexo I)**
- Datos de Inscripción de la Demanda de Empleo y/o currículum elaborado por el Servicio Canario de Empleo y/o elaborado por el interesado, debiéndose aportar en este último caso la documentación acreditativa de los méritos alegados en términos recogidos a continuación.

En los casos en que los datos de experiencia o formación no figuren acreditados documentalmente ante la oficina de empleo (en los datos de inscripción de la demanda de empleo) y la misma se pretenda acreditar mediante aportación de currículum personal, para la valoración de los méritos recogidos en el apartado QUINTO se deberá aportar la siguiente documentación:

- La acreditación de la experiencia profesional y/o docente se efectuara por los siguientes medios:

- Para personas trabajadoras asalariadas en régimen general de la Seguridad Social: certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de la mutualidad a la que estuvieran afiliados o afiliadas, donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación y contrato de trabajo o certificación de la empresa donde hayan adquirido la experiencia laboral en la que conste específicamente la duración de los períodos de prestación del contrato, la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad y funciones. Cuando exista discordancia entre la certificación de la empresa y el Informe de vida laboral expedido por la TGSS, prevalece este último documento.





- Para personas trabajadoras en régimen especial autónomo o por cuenta propia: certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina o de la mutualidad en la que se especifiquen los períodos de alta en la Seguridad Social o en el régimen especial correspondiente, o informe de vida laboral y la acreditación del alta correspondiente del IAE que acredite el sector económico en el que se ha desarrollado la actividad. En los supuestos de jornada parcial, se computará de conformidad con el número de días cotizados completos consignados en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social. En ningún caso serán computables como méritos la experiencia profesional que no dé lugar a su inclusión en la correspondiente certificación de la Tesorería de la SS, del Instituto Social de la Marina o de la mutualidad a la que estuvieran afiliados/as. Los servicios prestados, tanto en el sector público como en el privado, no debidamente justificados con la documentación arriba referenciada, deberán ser acompañados necesariamente de un certificado de funciones y categoría profesional y naturaleza de la contratación, expedido por la entidad contratante.

- La acreditación de la formación se efectuara mediante aportación de Diplomas, títulos o certificados oficiales expedidos por organismos públicos o por entidades que la hayan impartido por delegación de estos. Dichos documentos deberán contener los datos necesarios para estimar si los contenidos formativos son complementarios o relacionados con la especialidad y el número de horas, así como estar debidamente firmados y sellados por la entidad u organismo público correspondiente, por la entidad que haya impartido la formación por delegación de estos. Se excluyen las prácticas formativas incluidas en la titulación requerida, así como las asignaturas de libre elección. En los supuestos de cursos acogidos a los distintos acuerdos de formación continua en las administraciones públicas y de formación ocupacional, deberá constar dicha circunstancia en la documentación aportada. Cuando los documentos hayan sido expedidos por organismos extranjeros, deberán ser documentos oficiales y homologados, originales o copias compulsadas, con traducción jurada. En caso de duda sobre la autenticidad, validez o contenido de los documentos aportados, el órgano de selección solicitará aclaración a la persona interesada, sin perjuicio de la posibilidad de dirigirse a la autoridad competente para resolver las dudas surgidas.

No se tendrán en cuenta los méritos alegados por las personas interesadas que no se acrediten en la forma establecida en esta base.

Examinada la documentación entregada, si se observase alguna deficiencia de la documentación acreditativa de los requisitos, se efectuará oportuno requerimiento a las personas interesadas con concesión del plazo que en su caso corresponda para que proceda a la subsanación.

Serán excluidas del proceso de selección las personas que se compruebe que no reúnen los requisitos requeridos, o que no aporten la documentación requerida en el plazo fijado, quedando reflejadas estas circunstancias en el Acta de selección.

La Comisión de baremación examinará y baremará la documentación aportada convocando a las personas preseleccionadas para la realización de una entrevista.

Tras efectuarse la baremación y la entrevista serán propuestas para su contratación las personas necesarias para cubrir el total de plazas ofertadas en cada ocupación, siguiendo el orden de puntuación en el Acta de Selección, pudiendo quedar el resto de candidaturas en situación de reserva para cubrir posibles vacantes que puedan producirse, en caso de preverlo la correspondiente convocatoria y en el número que en su caso se determine.

El área de Personal de la Corporación podrá contactar con las personas seleccionadas para solicitarles información o documentación adicional necesaria para efectuar la contratación.

En caso de empate de las candidaturas, se dirimirá en favor de quien acredite mayor





puntuación en el criterio de experiencia profesional.

De persistir el empate, se dirimirá a favor de la persona que haya obtenido mayor puntuación en el criterio de formación. Si el empate permaneciese, se decidirá a favor del/la aspirante que haya permanecido un mayor periodo en situación de desempleo.

SÉPTIMA. PUBLICIDAD.-

Estas bases de selección del personal y todo lo referente a este proceso selectivo, se publicará en el Tablón de Edictos Electrónico del Ayuntamiento de Güímar, en la web municipal.

ANEXO I

DECLARACION RESPONSABLE

D....., con numero de identificación (D.N.I, N.I.E, Pasaporte).....

DECLARA

Que cumple con los requisitos generales que recoge la base 3.1 en los siguientes términos:

a) Tener nacionalidad española o pertenecer a cualquiera de los Estados firmantes del Tratado de la Unión Europea. Las personas extranjeras que no pertenezcan a alguno de los Estados firmantes del Tratado de la Unión Europea, deberán tener permiso de residencia y autorización de trabajo por cuenta ajena con una duración mínima superior a la del proyecto a realizar, la titulación exigida para el puesto al que optan homologada por el Estado español y conocimientos suficientes de la lengua castellana.

b) No exceder de la edad de jubilación ordinaria establecida en la legislación vigente.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado 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 firme, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) No haber sido condenada o condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. Esta circunstancia deberá ser acreditada previamente a la aprobación de la contratación mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

Documento firmado electrónicamente

Concejal delegado de Personal

José Miguel Hernández Fernández

