



Expediente:	PER/GEN/80/2018
Procedimiento:	EXPEDIENTE GENERICO PERSONAL
Descripción:	SELECCIÓN MEDIANTE OFERTA DE EMPLEO AL SAE DE UN/A INFORMADOR/A TURISTICO/A

---

EDICTO

---

LA ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAEZA (JAEN),

HACE SABER:

Que mediante Decreto de Alcaldía de fecha 25 de octubre de 2018

HA DISPUESTO:

"I.- Visto que es necesaria, y reviste carácter de urgencia e inaplazable, la contratación laboral mediante contrato de temporal de duración determinada de un/a Informador/a de Turismo por parte de este Ayuntamiento.

II.- Examinadas las bases de la convocatoria, previamente informadas, en relación con la selección de personal mediante oferta genérica de empleo al Servicio Andaluz de Empleo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 12 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Así como lo dispuesto por la Circular de 26 de marzo de 1987 de la Secretaría de Estados para las Administraciones Públicas, que en su apartado número 1 establece:

*"1- La contratación de personal no permanente se efectuara mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición, previa convocatoria publicada en los tabloneros de anuncios del Departamento correspondiente y en los de la Dirección General de la Función Pública, el Centro de Información Administrativa del Ministerio para las Administraciones Públicas, Gobiernos Civiles y en las Oficinas del INEM de las localidades donde radiquen las vacantes."*

Así como lo dispuesto en el artículo 15 del 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 que establece:

*"1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:*

*a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*



Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.



*Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.*

*6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

*Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación."*

III.- Resultando que se ha emitido informe propuesta por parte del Técnico Responsable del Departamento de Personal.

Esta Alcaldía, en ejercicio de las facultades que le confiere la legislación vigente

HA RESUELTO

Primero.- Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de selección de personal laboral temporal para el puesto de un Informador/a de Turismo mediante Oferta Genérica de Empleo al SAE en los siguientes términos:

"BASES PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE OFERTA GENÉRICA DE EMPLEO AL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, DE 1 INFORMADOR/A DE TURISMO.

PRIMERA.- Objeto de la convocatoria.

El objeto de las presentes bases es la convocatoria del proceso selectivo para la contratación laboral temporal de un/a Informador/a de Turismo mediante Oferta Genérica de Empleo al Servicio Andaluz de Empleo.



SEGUNDA.- Requisitos para participar.

De conformidad con el artículo 56 del 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, para poder participar en el proceso selectivo será necesario:

1. Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
3. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, para lo cual se deberá estar en posesión del título de formación profesional de Técnico Superior en Información y Comercialización Turísticas.

Así mismo y dadas los requerimientos del puesto por las funciones a realizar, que en gran parte suponen la atención de visitantes extranjeros, se deberá poseer los certificados B1 en inglés y en francés.

4. No haber sido separado/a 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 situación de inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, 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.

TERCERA.- Inscripciones de participación.

Para participar en el proceso de selección cada interesado/a deberá dirigirse a la oficina del Servicio Andaluz de Empleo, que realizará la preselección de aspirantes, para inscribirse en la Oferta de Empleo.

CUARTA.- Proceso de Selección.

El proceso de selección se realizará mediante Oferta Genérica de Empleo al Servicio Andaluz de Empleo, que preseleccionará los/as aspirantes, solicitando un máximo de 5 por cada puesto a cubrir.

Posteriormente y a partir de los candidatos/as propuestos/as por la oficina del S.A.E. se llevará a cabo un proceso selectivo de concurso consistente en la valoración de los méritos acreditados por los/as aspirantes y una entrevista.

1. Oferta Genérica de Empleo al Servicio Andaluz de Empleo.

Se formalizará con arreglo a las siguientes características:



Puesto a ofertar: Informador/a de Turismo.  
Número de puestos ofertados: 1  
Nº. máximo de aspirantes por puesto: 5

Otros Datos:  
Modalidad del contrato: Duración determinada.  
Duración: 2 meses  
Jornada Laboral: 18 horas semanales  
Fecha prevista de inicio: 05 Noviembre 2018

2. Concurso de méritos. Máximo 17 puntos.

Efectuada la preselección de candidatos/as, el propio Servicio Andaluz de Empleo comunicará a cada aspirante la fecha, hora y lugar para la realización de una entrevista de selección, dando comienzo así a la fase de concurso de méritos.

Cada aspirante deberá comparecer a dicha entrevista provisto de DNI, titulación académica exigida y demás documentos justificativos de cumplir con los demás requisitos, curriculum vitae y copia de los documentos de los que pretenda valerse para acreditar sus méritos.

La aportación de los documentos expresados se admitirá hasta el siguiente día hábil a la realización de la entrevista.

Aquellos aspirantes que no compareciesen el día y a la hora indicada por el SAE para la realización de la entrevista y aportación de documentos, serán excluidos del proceso de selección.

La valoración se realizará conforme al siguiente baremo:

2.a) Por poseer la Diplomatura o Grado en Turismo. 2 puntos.

2.b) Experiencia Profesional. Máximo 8 puntos.

Será objeto de valoración, la experiencia profesional previa acreditada documentalmente por cada uno de los aspirantes.

Por cada mes completo de trabajo en ocupación similar a la del puesto, en el ámbito de la administración pública, se otorgarán 0,10 puntos.

No se computarán, a estos efectos, las fracciones de mes trabajado que resulten incompletos.

Para acreditar la experiencia profesional de cada aspirante deberán aportarse; Certificado de servicios prestados expedido por la administración correspondiente, o bien contratos de trabajo y vida laboral.

2.c) Formación Complementaria. Máximo 4 puntos.

Será objeto de valoración la formación complementaria en materias relacionadas con el puesto a cubrir, siempre y cuando quede acreditada documentalmente con expresión del número de horas realizadas en cada uno de los cursos, jornadas, o seminarios en los que se haya participado.



Por cada hora de formación complementaria se otorgarán 0,01 puntos.

Para acreditar la formación complementaria de cada aspirante deberán aportarse diplomas o certificaciones de participación.

2.d) Entrevista. Máximo 3 puntos.

Le entrevista tendrá por objeto recibir la documentación justificativa de los méritos alegados por cada aspirante, así como comprobar los conocimientos prácticos, las actitudes personales y competencias profesionales que posee cada uno de aquellos/as en relación con el puesto vacante.

3. Resultado del Concurso.

Por parte del órgano de selección se procederá a sumar las puntuaciones obtenidas por cada uno de los/las aspirantes en los epígrafes anteriores.

En caso de empate este se resolverá dando prioridad a quienes posean mayor puntuación en concepto de experiencia profesional.

Si aún así persistiera el empate, este se resolverá dando prioridad a quienes posean mayor puntuación en la fase de entrevista.

De persistir aún el empate este será resuelto dando prioridad a quien tuviera un número mayor de horas de formación complementaria, incluso aunque estas lo sean por encima del límite máximo de puntuación.

El resultado del concurso será objeto de publicación en el tablón y la web del Excmo. Ayuntamiento de Baeza.

QUINTA.- Órgano de Selección.

El órgano de selección constituido conforme a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, se compone por:

Presidente: Inmaculada Serrano Garrido

Secretario: Miguel A. Villar López

Vocales: Ana María Ceacero Casas

La abstención y recusación de sus miembros será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Corresponderá al Órgano de selección la consideración y resolución, mediante decisiones motivadas, de cuantas incidencias pudieran surgir durante el proceso selectivo,

SEXTA. Propuesta de contratación.

Finalizado el proceso de selección el órgano de selección dará cuenta del mismo al Servicio Andaluz de Empleo y al departamento correspondiente para el que se contrata, procediendo entonces este a formalizar la oportuna Orden de Contratación.

La propuesta se realizará respetando el orden de prelación obtenido según la fase de concurso.

SÉPTIMA. Lista de Reserva.



Los aspirantes, que reuniendo los requisitos, participen en el proceso selectivo pasarán a formar parte de una Lista de Reserva que se mantendrá a efectos de contrataciones de urgencia como consecuencia de posibles renunciaciones, dimisiones, bajas por incapacidad temporal o situaciones asimiladas.

OCTAVA. Modalidad de contratación.

El contrato de trabajo se formalizará bajo la modalidad de contrato de duración determinada, regulado en el artículo 15 del 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.

NOVENA. Aceptación de las bases.

La participación en el actual proceso selectivo supone la aceptación de la totalidad de sus bases por cada uno/a de los aspirantes."

Segundo.- Formalizar la Oferta de Empleo ante el Servicio Andaluz de Empleo.

Tercero.- Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras en la página web y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento.

Cuarto.- Insertar la presente Resolución en el libro de Resoluciones de Alcaldía y dar cuenta al Pleno en la primera sesión ordinaria posterior que se celebre de conformidad con el artículo 200 y 42 del ROF.

Quinto.- Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse alternativamente, o recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, ante la persona titular de la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Jaén en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente a su publicación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Si se optara por interponer recurso potestativo de reposición, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente."

Lo que se hace público para general conocimiento.

