



BASES PARA LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES PARA CUBRIR TRES PUESTOS DE TÉCNICO AUXILIAR DE TURISMO, DENTRO DEL PROGRAMA DE EMPLEO PÚBLICO LOCAL Y CON ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO, CUYO ENTE PROMOTOR ES LA MANCOMUNIDAD TURÍSTICA DE SIERRA ESPUÑA, PARA BENEFICIARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de esta convocatoria la selección de 3 trabajadores para su participación en el PROYECTO "TERRITORIO ESPUÑA, MARQUETIN Y COMUNICACIÓN TURÍSTICA" subvencionado por el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Región de Murcia y cofinanciado por el Fondo Social Europeo mediante convocatoria publicada en el BORM del 23 de noviembre de 2016 y concedida por Resolución del Director General de Servicio de Empleo y Formación el 29 de diciembre de 2016.

Se constituirá una Comisión de Selección formada al menos por un presidente, un vocal y un secretario, todos ellos funcionarios de carrera de los Ayuntamientos mancomunados.

Segunda. Condiciones de la contratación/relación laboral.

Los candidatos serán llamados por orden en que figuren en la lista resultante de la selección, pudiendo ocupar las plazas vacantes, mediante contratación Laboral Temporal, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la base tercera y específicos del puesto de trabajo a desempeñar.

Los trabajadores serán contratados mediante contrato temporal, para la realización de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario. El contrato tendrá una duración de seis meses, a jornada completa, en el horario establecido para el servicio de turismo de la Mancomunidad y los Ayuntamientos, y con las retribuciones indicadas en la memoria de actuación del proyecto.

Tercera.- Requisitos de los aspirantes

- a) Ser español, ciudadano de la CEE en los términos previstos en la Ley 17/193, de 23 de diciembre, sobre acceso a la función pública, o de Estado con el que España tenga suscrito el correspondiente convenio internacional
- b) Pertener al Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- c) No padecer enfermedad o defecto físico que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones del cargo.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del Servicio de la Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.
- e) No estar incurso en causa de incompatibilidad para el ejercicio de funciones públicas, de conformidad con lo previsto al respecto en la Ley 53/1984
- f) Presentar Carta de Presentación de la Oficina de Empleo

Tercera.- Proceso de selección de trabajadores.

De acuerdo con el artículo 19 de la Orden de 14 de noviembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de Empleo Público Local y entidades sin ánimo de lucro, no será de obligada aplicación la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las distintas Administraciones públicas. De igual modo el personal seleccionado no se considerará incluido en la plantilla de trabajadores de la entidad, por lo que no será precisa oferta de empleo pública previa.

La selección se efectuará por oferta de empleo genérica, presentada por la Mancomunidad en la Oficina del empleo que asigne el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia, en la que se solicitarán 4 candidatos por puesto de entre los existentes en el ámbito de actuación del proyecto (Aledo, Alhama de Murcia, Librilla, Mula, Pliego y Totana).

Las publicaciones respecto al proceso de selección de trabajadores que haga referencia la legislación vigente se entenderán referidas al Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Pliego (Sede de la Mancomunidad) y en el del Ayuntamiento en el que se realice el proceso selectivo.

3.1. Documentación a adjuntar para los puestos de Alumno-Trabajador

Junto a la carta de presentación del SEF, los candidatos deberán presentar la siguiente documentación original o fotocopias compulsadas

- Fotocopia del DNI
- Carta de citación del SEF
- Curriculum vitae
- Documentación acreditativa de experiencia laboral (Vida Laboral)
- Originales de los méritos aportados y su fotocopia para compulsar

3.2. Selección de trabajadores

Una vez preseleccionados a los candidatos, la Comisión de Selección seleccionará a los/as trabajadores/as con arreglo a las siguientes pruebas y baremo:

1ª FASE. Valoración de méritos, según el siguiente baremo:

BAREMO DE MÉRITOS

CONCEPTO	PUNTUACIÓN MÁXIMA
A) RESPONSABILIDADES FAMILIARES - 1 punto en caso de cónyuge o análogo desempleado - 1 punto por cada hijo a su cargo. - 1 punto por padre y/o madre desempleado, en el caso de convivencia en el mismo domicilio. (se valorarán los desempleados inscritos en el SEF con más de dos meses de antigüedad respecto a la fecha de presentación de la oferta genérica)	2
B) Estar inscrito/a en la Oficina de Empleo como demandante durante 12 o más meses (parado/a de larga duración)	1
C) Acreditación de conocimiento de idiomas	2
D) Titulación superior a la exigida: Master. 0.5 Diplomatura/Licenciatura/grado 2 Doctorado 1	2
E) Por otras titulaciones oficiales y/o carnet profesionales relacionados con el puesto: Guía oficial de turismo, Gestor Calidad, etc	2
F) Por el desempeño de funciones relacionadas directamente por el puesto a cubrir. - Por cada mes trabajado en la Administración pública en puestos con las mismas funciones y categoría. 0.2 puntos - Por cada mes trabajado en el ámbito privado en puestos con las mismas funciones y categoría. 0.1	6
G) Por haber realizado cursos de formación, organizados por cualquier Administración Pública u otras entidades públicas de formación de trabajadores públicos o de empresas que realizan formación para trabajadores de la administración local. Sólo se valorarán los cursos cuyo contenido formativo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo a desempeñar. Se valorarán los cursos con una duración superior a 30 horas a razón de 0.2 puntos por cada 50 horas de formación No se valorarán en este apartado cursos o asignaturas aisladas que sirvan para obtener una titulación (master, licenciatura, diplomatura, grado, doctorado, escuelas oficiales, etc)	4
H) 5.- Publicaciones, ponencias y otros méritos relacionados directamente por el puesto a cubrir, a valorar por la Comisión.	1
TOTAL	20

2ª FASE. Entrevista semiestructurada.

Se valorarán las circunstancias de los candidatos que, apreciadas por la Comisión de Selección, se puedan tener en consideración a efectos de su elección por su adecuación al puesto de trabajo de Auxiliar de Turismo, a través de preguntas específicas, según la modalidad, y preguntas generales.

La puntuación máxima de este apartado será 15 puntos, que se calculará de acuerdo con el siguiente cuadrante:

CONCEPTO	PUNTUACIÓN MÁXIMA
A) MOTIVACIÓN/APLICACIÓN PRÁCTICA	5
B) CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON EL PUESTO	8
C) OTRAS (En este apartado se valorarán determinadas circunstancias especiales o excepcionales que no tengan cabida en los apartados anteriores y que se consideren de importancia en la selección)	2
TOTAL	15

3.3. Calificación final

La puntuación final será la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases anteriores. Una vez finalizada la selección, la Comisión de Selección elaborará una lista de seleccionados y podrá dejar una lista de suplentes por orden de puntuación en las pruebas selectivas, para cubrir las posibles bajas que se produzcan durante el desarrollo del proyecto.

Aquellos aspirantes propuestos por la Comisión de Selección que no sean españoles deberán, además, acreditar documentalmente, con certificación oficial, el dominio del castellano hablado y escrito antes de su nombramiento. Si no pudieran acreditar dicho requisito, deberán superar una prueba práctica, que se convoque a tal efecto, sobre el dominio del idioma castellano, hablado y escrito.

Por la Secretaría de la Comisión de Selección levantará acta por duplicado del proceso de selección y lo trasladará a los Servicios Centrales del SEF.

La Comisión de Selección publicará la lista provisional de puntuaciones obtenidas, contra la que se podrá presentar reclamaciones en el plazo de 48 horas.

Los candidatos deberán presentarse en el plazo que se fije en la publicación de la lista definitiva de seleccionados. En el caso de no presentarse un candidato seleccionado sin causa justificada, o bien en los casos de renuncia o desistimiento, la Mancomunidad seleccionará al siguiente candidato por orden de puntuación.

Cuarta.- Incidencias.

La Comisión de Selección queda facultada para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la selección en todo lo no previsto en las presentes bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Séptima.- Recursos.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de la actuación de la Comisión de Selección podrán ser impugnados por los interesados en el plazo de un mes, en los casos y en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.