



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

BASES GENERALES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES LABORALES TEMPORALES.

1. Exposición de motivos

El objetivo principal es ofrecer alternativas de empleo desde el Ayuntamiento para que llegue al mayor número posible de familias, priorizando aquellas que se encuentren en una situación económica más precaria.

Atendiendo a lo anterior y teniendo en cuenta la coyuntura social y laboral en la que estamos inmersos, es por lo que se va a crear una bolsa de trabajo para atender a las necesidades de contratación eventual por parte de este Ayuntamiento.

En esta bolsa se valorará con carácter preferente las necesidades sociales y económicas de las familias y vecinos/as de Nívar.

Las presentes normas tienen por objetivo regular la constitución y funcionamiento de la bolsa de empleo general del Ayuntamiento de Nívar, a través de un sistema de concurso, con el fin de facilitar la contratación para puestos de trabajo en los que no sea necesario cualificación profesional.

La contratación de las personas valoradas, a través de esta Bolsa, está encaminada a que realicen labores de mantenimiento con carácter temporal en el municipio.

Las Bases generales para la constitución de la Bolsa de Empleo municipal, se han elaborado de forma conjunta en una mesa de trabajo formada por representantes de todos los grupos políticos del municipio y representantes técnicos del Centro de Servicios Sociales de la Zona.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

Objetivos de las presentes bases:

- Ser un instrumento eficaz a la hora de localizar a candidatos/as para los diferentes puestos a cubrir.
- Disponer de una lista de reserva para contrataciones eventuales para determinadas necesidades de este ayuntamiento.
- Crear de un instrumento eficaz y objetivo para la disposición de los/as candidatos/as a estos puestos de trabajo, mediante un procedimiento ágil y respetuoso con las necesidades de los/as vecinos/as y del propio Ayuntamiento. Así como la imprescindible transparencia y difusión de un sistema de acceso a dichos puestos de trabajo.
- La contratación para puestos de trabajo en los que no sea necesario cualificación profesional.

2. Legislación aplicable

El artículo 55 de la Ley 7/20077, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que la selección del personal funcionario y laboral debe realizarse mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 23 de la CE) y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

1. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
2. Transparencia.

3. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

4. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
5. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
6. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

-Cuando se trate de personal que ha de ser contratado al amparo de subvenciones de carácter finalista recibidas de otras Administraciones u Organismos Públicos (por ejemplo: Programa de Inclusión Social, Emplea para mayores de 30 años, Emplea para menores de 30 años, etc.), se estará a lo se regirá en lo dispuesto en las normas específicas y de obligado cumplimiento que rijan dicha subvenciones, tratándose de respetar en lo que sea posible las disposiciones contempladas en estas Bases.

3. Elementos de baremación

-Poseer la capacidad funcional y formación adecuada para el desempeño de las tareas inherentes al puesto de trabajo convocado.

-Estar empadronados en Nívar:

Hasta seis meses: **4 puntos**

Entre seis meses y un año: **6 puntos**

Más de un año: **10 puntos**

-Estar en situación de demandante de empleo en el S.A.E.

Hasta seis meses: **1 punto**

De seis meses a un año: **2 puntos**

De un año a dos años: **3 puntos**

Más de dos años: **4 puntos**



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

-Que el importe máximo de los ingresos netos del conjunto de las personas que forman la unidad familiar sea Inferior al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM): **1 punto**

Para unidades familiares de una sola persona: ...3.195,06€ (532,51€/Mes)

Para unidades familiares de dos persona.....4.153,58€ (692,26€/Mes)

Para unidades familiares de tres personas.4.792,59€

(798,77€/Mes)

Para unidades familiares de cuatro o más personas:.5.431,60€

(905,27€/Mes)

A tal efecto, se computarán los ingresos de cualquier naturaleza (Pensiones, Prestaciones por Desempleo, Subsidio Familiar, Subsidio del PER, Pensiones No Contributivas, cualquier otro ingreso que presente cualquiera de los miembros que componga la unidad familiar.)

-Estar en posesión del Título de Familia Numerosa: **1 punto**

-Acreditar la condición de Grado de Discapacidad (igual o superior al 33%) de la persona solicitante y/o algún miembro de la unidad familiar: **1 punto**

-Constituir Familias Monoparentales:

-con Hijos menores de tres años: **3 puntos**

-con hijos de entre cuatro y 17 años: **2 puntos**

-con hijos mayores de 18 años dependientes del progenitor/a: **1 punto**

-Acreditar la condición de Víctima de Violencia de Género: **1 punto**



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

-Acreditar la existencia de persona/s en situación de Dependencia en el domicilio de empadronamiento: **1 punto**

4. Vigencia

Las presentes bases tendrán una vigencia bianual, pasado este período se valorará si es necesario cambiar algún criterio.

La bolsa de trabajo resultante se actualizará cada seis meses con las siguientes características:

- Se convocarán periodos cada seis meses de nuevas presentaciones de solicitudes (solo para personas que no lo hayan solicitado con anterioridad)
- Se baremarán las nuevas solicitudes, permaneciendo en el final de la lista las personas que hayan trabajado por el periodo máximo estipulado en estas bases.

5. Publicidad, forma y plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes para formar parte de la bolsa de trabajo se presentarán en el Ayuntamiento, a partir de la publicación de estas bases en la página web y en los tablones de anuncios municipales.

El plazo de recepción será de un mes a contar desde la publicación de las bases

Las solicitudes presentadas con posterioridad a esta fecha se baremarán pasados seis meses de esta primera selección.

6. Admisión de solicitudes

a. DOCUMENTACIÓN A APORTAR



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

- Fotocopia del DNI del solicitante y de los miembros de la unidad familiar, o en su caso, del NIE.
- En supuesto de matrimonio, libro de familia o certificado de inscripción en Registro de Uniones de Hecho.
- Documentación acreditativa en caso de tutela, guarda o acogimiento de algún miembro.
- Sentencia de Divorcio/Separación y/o medidas paterno-filiales otorgadas.
- Certificado de empadronamiento de todas las personas que constituyen la unidad familiar.
- Fotocopia de la demanda de empleo, todos los miembros de la unidad familiar.
- Informe de períodos de inscripción como demandante de empleo en el S.A.E., de los miembros unidad familiar
- Informe de vida laboral de los miembros de la unidad familiar.
- Certificado de la Seguridad Social de no cobrar pensión, todos/as los miembros de la unidad familiar
- Certificado del INEM de no cobrar ninguna prestación, todos/as los miembros de la unidad familiar
- Certificado de la Junta de Andalucía de no cobrar ninguna prestación no contributiva, todos los miembros de la unidad familiar.
- En los casos en los que proceda:
 - Título de Familia Numerosa.
 - Certificado de discapacidad
 - Copia solicitud de Ley de Dependencia y/o Resolución del Grado Otorgado por la Junta de Andalucía.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

- Documentación de la condición de víctima de violencia de género.

7. Procedimiento de selección

El sistema selectivo será, con carácter general el de concurso, mediante la valoración de méritos alegados y acreditados por los aspirantes a formar parte de dicha Bolsa, siempre con referencia al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y conforme al baremo indicado.

8. Retribuciones

Según el/ los convenio/s en función del puesto a desempeñar.

9. Duración de los contratos y jornada

Como norma general y siempre que las necesidades del municipio no exijan otro tipo de temporalidad, los contratos serán de un mes. En caso de no finalizar el período total por el que fue contratado, debido a las características del servicio, se retomará el contrato lo antes posible.

Los contratos se formalizarán al amparo de la normativa legal y reglamentaria en materia de contratos laborales de naturaleza temporal y en ellos se harán constar los períodos de prueba correspondientes. Además de las anteriormente descritas, serán causas de exclusión de la Bolsa de Trabajo en la categoría solicitada:

- La no superación del período de prueba correspondiente.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

- La emisión por parte del responsable del departamento en el que el candidato haya prestado sus servicios, de informe negativo sobre el desempeño de su trabajo, una vez finalizado su período de contratación. Esta circunstancia deberá contar con el visto bueno de la Mesa de Baremación.

10.- Procedimiento de Valoración

a. CRITERIOS DE SELECCIÓN

La valoración de méritos de cada uno de los aspirantes se hará en función de la documentación aportada por cada uno.

En caso de empate o igualdad en la selección, se tendrá en cuenta los siguientes criterios y en este orden para establecer una priorización:

1. Demandantes de empleo de larga duración
2. Desempleados/as mayores de 45 años
3. Jóvenes que accedan al primer empleo
4. Titular de unidades familiares monoparentales
5. Titular de Familia numerosa
6. Personas con una discapacidad igual o superior al 33%
7. Unidades familiares con miembros/as Dependientes (según la resolución Administrativa aprobada por la Comisión de la Ley de La Dependencia)
8. Colectivos con dificultades de integración social

b.- PUNTUACIÓN TOTAL

-Esta vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en función de los documentos aportados y se publicarán en el acta de baremación. A la vista de dicha acta, el Alcalde dictará resolución que tendrá carácter provisional exponiéndose en los lugares preceptivos.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

c.- RECLAMACIONES

Publicadas las listas de aspirantes en los lugares preceptivos, se admitirán reclamaciones a estas por escrito en la que se hará descripción precisa de la reclamación, aportando, si fuera preciso, la documentación que se estime pertinente.

Las citadas reclamaciones deberán ser registradas y presentadas de idéntica forma que las solicitudes. No caben reclamaciones para la falta de documentación no aportada en su momento.

El plazo de subsanación de documentación y presentación de reclamaciones será de 10 días hábiles a partir del siguiente en la publicación de la listas de aspirantes en los puestos y puntos de información del Ayuntamiento.

d.- RESOLUCIÓN DEFINITIVA

Examinadas las reclamaciones presentadas, la Mesa de baremación, formulará la correspondiente propuesta a la Alcaldía, quien procederá a dictar la oportuna Resolución Definitiva de la convocatoria.

11.- Composición de la Mesa de Baremación

La valoración de las solicitudes presentadas se realizará por una Mesa de Baremación compuesta por:

- El/la portavoz de cada grupo político
- El concejal del equipo de gobierno competente
- El secretario/a de la corporación que tendrá voz pero no voto
- Otros técnicos municipales que se consideren oportunos

La Mesa de Baremación tendrá las siguientes competencias:

- La realización de la propuesta de valoración de las solicitudes y su ordenación



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

- Resolver e interpretar incidencias.
- Valorar la actualización de datos o inclusión de nuevos solicitantes a la bolsa
- Resolver cualquier duda que se produzca como consecuencia de la aplicación del procedimiento de baremación.
- Seguimiento del procedimiento contractual del orden establecido en la bolsa de empleo.

12. - Funcionamiento de la Bolsa

Cuando las necesidades de contratación de trabajadores/as así lo requieran, se procederá a requerir al aspirante de forma fehaciente, en primer lugar, mediante llamada telefónica (2 llamadas telefónicas a distintas horas,(antes de las 13:00 horas).

En su defecto, se le requerirá mediante notificación por parte del Ayuntamiento dándole un plazo de cuarenta y ocho horas para que acepte o renuncie a la plaza ofertada. Si la persona no recepciona la carta, equivaldrá a que renuncia a lo ofertado.

Si de acuerdo con el orden establecido en la lista, el/la seleccionado no reúne los requisitos por el tipo de contrato a suscribir, se llamará al siguiente de la lista que cumpla dichos requisitos.

Para garantizar la rotación y mejor distribución del empleo público, la persona que en el momento de entrada en vigor de las presentes bases haya tenido relación laboral en el último año o mantenga relación laboral temporal con esta Administración, una vez finalizado el plazo previsto para la duración de su contrato, pasará al final de la lista.

En el supuesto de que un/a mismo/a aspirante pueda ocupar temporalmente dos o más puestos de los ofertados por el Ayuntamiento de Nívar, se le permitirá escoger entre ellos.

Quien renunciare a un puesto de trabajo pasará al final de la lista corriendo turno la bolsa.



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

El candidato que por fuerza mayor justificada no pueda acceder al puesto de trabajo, pasará a estar en situación de NO DISPONIBLE, manteniendo su posición en la Bolsa de Trabajo durante el tiempo que permanezca en esta situación. Una vez finalizada la causa que da lugar a las situaciones relacionadas en este apartado, se deberá comunicar en el plazo máximo de cinco días. Si el/la candidata/a no realiza dicha notificación en el plazo indicado, pasará automáticamente al último lugar de la lista.

Aquellos integrantes de la Bolsa que una vez citados, no se presenten a la citación, se entenderá que han rehusado a ésta, pasando al último lugar de la lista, salvo que exista justificación conforme al apartado siguiente.

Se entenderá que existe justificación cuando se acredite mediante el medio de prueba adecuado, en el plazo de diez días naturales desde que se produce la oferta de contratación, alguna de las siguientes situaciones:

- Estar en situación de enfermedad, acreditada por certificado médico.
- Por enfermedad muy grave del cónyuge o familiar hasta segundo grado de consanguinidad, acreditada por certificado médico.
- Por encontrarse en período de descanso por maternidad.
- Mantener una relación de empleo de carácter temporal, debiendo aportarse, una vez finalizada la misma, copia de la notificación de cese o de la extinción contractual.
- Causa de fuerza mayor apreciada con tal carácter por la Administración.

Los/as integrantes de la lista no perderán su orden ni pasarán al final de la lista hasta tanto no acumulen un periodo de contratación igual o superior (como consecuencia de la naturaleza de su contrato) a 30 días.

Si de acuerdo con el orden establecido en las listas, la persona seleccionada no reúne los requisitos exigidos por el tipo de contrato a suscribir, se avisará al siguiente en la lista que cumpla con dichos requisitos



**AYUNTAMIENTO
DE
18214 NÍVAR
(GRANADA)**

OTROS CONCEPTOS DE USO INTERNO PARA LA MESA DE BAREMACIÓN

. UNIDAD FAMILIAR.

Si varios miembros de una misma unidad familiar solicitaran participar en la Bolsa, solo podrá estar contratado uno de ellos, sin perjuicio de que una vez finalizado el contrato de trabajo de uno de ellos, pueda ser contratado otro miembro de dicha unidad con posterioridad, si llegase el caso, en el orden en el que esté establecido. A los efectos establecidos en este artículo se entiende por unidad familiar el conjunto de personas que convivan en el mismo domicilio y tengan entre sí dependencia económica, estén unidos o no entre sí por vínculo de parentesco.