

BASES REGULADORAS QUE REGIRÁN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS A CONTRATAR DENTRO DEL PLAN DE EMPLEO 2017-2018 DEL AYUNTAMIENTO DE DEGAÑA EN EL MARCO DE LOS ITINERARIOS INTEGRALES DE ACTIVACIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Es objeto de las presentes Bases regular el proceso de selección para la contratación, durante un año, a jornada completa de personas desempleadas, así como la creación de una bolsa de empleo de acuerdo con la **Resolución de 27 de Julio de 2017 (BOPA 02-08-2017) de la Consejería de Empleo Industria y Turismo**, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a los Ayuntamientos del Principado de Asturias para la ejecución de Planes de Empleo en el marco de los **Itinerarios Integrales de Activación en el ámbito local** y la **Resolución de 22 de Septiembre de 2017 (BOPA 4/10/2017) del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias**, por la que se aprueba la convocatoria 2017 de concesión de subvenciones a Entidades Locales del Principado de Asturias en materias de ámbito competencial del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: Planes de de Empleo en el marco de los itinerarios integrales de activación en el ámbito local.

La lista de reserva estará constituida por aquellas personas que, habiendo superado la fase de concurso-oposición, no hayan obtenido suficiente puntuación para acceder al puesto de trabajo, quedando en lista por orden de puntuación para los casos que se produzcan vacantes o bajas de los trabajadores contratados.

SEGUNDA.- DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo a seleccionar serán:

- Un peón de servicios múltiples.

Las funciones del peón de servicios múltiples, bajo la supervisión municipal, serán las contempladas en el Plan de Actuación elaborado por esta Administración Local para el Plan Local de Empleo 2017-2018 y que en líneas generales y de forma resumida comprenden:

- Limpieza y acondicionamiento de rutas turísticas del Concejo.
- Limpieza y acondicionamiento de áreas recreativas del Concejo.
- Limpieza para extinción de incendios y pequeñas reparaciones en caminos y vías públicas del Concejo.
- Trabajos simples de mantenimiento en plazas, parques y demás espacios públicos y de mobiliario urbano.

-Un monitor deportivo.

Las funciones del monitor deportivo se desarrollarán bajo la supervisión municipal, serán las contempladas en el Plan de Actuación elaborado por esta

Administración Local para el Plan Local de Empleo 2017-2018 y que en líneas generales y de forma resumida comprenden:

- Organizar y planificar la práctica deportiva a desarrollar en las instalaciones.
- Ejecutar dichas actividades y evaluarlas.
- Acudir a la reuniones de trabajo de planificación o seguimiento del programa convocadas por el Ayuntamiento.
- Aportar cuanta información o documentos sean requeridos por el responsable del Plan de Actuación del Ayuntamiento.
- Orientar y colaborar las actividades de ocio que organice el Ayuntamiento durante la duración del plan.
- Organización y coordinación de las actividades
- Hacerse cargo del cobro de las entradas al centro deportivo y resto de actividades programadas en el mismo.
- Relaciones con el público.
- Velar por el buen uso de las instalaciones y material deportivo.

Estas plazas están sujetas a flexibilidad de horario dentro del horario general del personal del Ayuntamiento y el personal contratado dependerá jerárquicamente de la Alcaldía del Ayuntamiento de Degaña.

TERCERA.- PUBLICIDAD DEL PROCESO.

A efectos de su difusión a través de TRABAJASTUR, cada Entidad Local remitirá la oferta de empleo a la Oficina del Servicio Público de Empleo de Cangas de Narcea, al objeto de su publicación.

Se recomienda que se dé la mayor repercusión mediática a través de periódicos locales y plataformas digitales de las que dispone el Ayuntamiento, así como Agencias de Desarrollo Local y Oficinas de Información Juvenil.

Las convocatorias para la presentación de solicitudes así como las listas provisionales y definitivas de personas candidatas deberán ser publicadas en la web del Ayuntamiento (www.degania.org). y en los correspondientes tabloneros de anuncios de cada Ayuntamiento.

CUARTA.-DESTINATARIOS.

El Plan Local de Empleo en el Marco de los Itinerarios Integrales de Activación en el ámbito Local, irá destinado a personas desempleadas que, cumpliendo los requisitos establecidos en las bases 5ª y 6ª, pertenezcan a uno de los siguientes colectivos:

- Personas que pertenezcan al colectivo de parados de larga duración, priorizando a las mujeres víctimas de violencia de género y a los mayores de 52 años.
- Personas en situación de exclusión social, incluidas en los colectivos establecidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - 1.- Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - 2.- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

QUINTA.- REQUISITOS GENERALES.

- Tener nacionalidad española o ser nacional de otros Estados en los términos previstos en 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 (artículo 57), y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los “Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social” que establece en su artículo 10.2 que, los extranjeros podrán acceder como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo que convoque la Administración Pública.

- Los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones

que los españoles siempre que acrediten estar en posesión de la titulación correspondiente previamente homologada o convalidada por el organismo competente y de acuerdo a la legislación vigente.

- Tener dieciséis años cumplidos y no exceder el límite de edad previsto para la jubilación forzosa en la Administración Local de conformidad con la legislación vigente.

- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los puestos convocados y por tanto no padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de la función a desarrollar.

- No hallarse incurso/a en causa de incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente, ni haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.

- Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria, u otra equivalente o superior, para cada una de las plazas ofertadas o de la formación para el empleo acreditativa de sus conocimientos específicos sobre la ocupación a la que se opta.

SEXTA.- REQUISITOS ESPECÍFICOS.

Los/as beneficiarios/as del Programa a contratar dentro de los Planes de Empleo habrán de cumplir los siguientes requisitos (según Resolución de 22 de septiembre de 2017 del SEPEPA):

A fecha de publicación de la convocatoria de subvenciones (4 de octubre de 2017):

1. Pertener a uno de los colectivos enumerados en el apartado 4º:

a) Personas que pertenezcan al colectivo de parados de larga duración:

Se consideran parados de larga duración las personas que en los doce meses inmediatamente anteriores al 4 de Octubre de 2017 no hayan trabajado o participado en un programa formación que conlleve contraprestación económica más de noventa y tres días. Para el cómputo de días, se tendrán en cuenta las fechas de alta y baja que figuran en el Informe de Vida Laboral. En los supuestos de jornada a tiempo parcial se tendrá en cuenta el equivalente en días trabajados que figuran en el certificado de vida laboral.

b) Personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007.

2. Para el puesto de monitor deportivo: estar en posesión como mínimo, de un diploma de monitor deportivo, acreditativo de haber curado formación ocupacional de al menos 250 horas, u otro equivalente ocupacional o reglado.

En el momento de formalización del contrato:

1. Estar inscritos como demandantes de empleo no ocupados en cualquier oficina del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
2. No ser perceptores de prestación por desempleo de nivel contributivo.
3. Formalizar el compromiso de seguir el itinerario personalizado de inserción.

El resto de requisitos específicos, vendrán determinados en función de los puestos a cubrir por la corporación local.

No podrán participar en la presente convocatoria aquellas personas que hubieran tenido una relación laboral con el Ayuntamiento beneficiario de la subvención o su sector público de una duración superior a 4 meses, formalizada al amparo de alguno de los siguientes programas de subvenciones:

- Convocatoria 2015 de concesión de subvenciones con destino a Ayuntamientos del Principado de Asturias en materias del ámbito competencial del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en la siguiente línea de actuación correspondiente a Planes de Empleo (convocatoria aprobada por Resolución del Servicio Público de Empleo de 25 de junio de 2015, BOPA 06/07/2015).
- Convocatoria 2016 de concesión de subvenciones a entidades locales del Principado de Asturias en la línea de Planes de Empleo en el marco de los itinerarios integrales de activación en el ámbito local (convocatoria aprobada por resolución del SEPEPA de 20 de octubre de 2016, BOPA 31 de octubre).

SÉPTIMA.- LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

La solicitud, en modelo normalizado según Anexo I, se encuentra disponible en las dependencias municipales y en la página web municipal, y se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de Degaña (Carretera General s/n- 33812 – Degaña - Asturias), de nueve a catorce treinta horas, de Lunes a Viernes.

El plazo de presentación de solicitudes, será de **diez días hábiles** contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria.

Si la solicitud se presenta en un registro distinto al del Ayuntamiento de Degaña será requisito imprescindible para la admisión de las solicitudes recibidas, **ANUNCIARLO** en las oficinas municipales con anterioridad a la finalización del plazo de presentación mediante fax o correo electrónico.

Los requisitos exigidos y los méritos, que hubiesen sido alegados por el/la aspirante en la solicitud, serán objeto de comprobación por el órgano de selección antes de la formalización de la contratación.

OCTAVA.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

Junto con la solicitud, que deberá presentarse en el Anexo I, se presentará la documentación que se especifica seguidamente.

1. Original y copia del DNI, pasaporte o permiso de residencia en vigor.
2. Original y copia de la titulación requerida para las diferentes plazas.
3. Informe de vida laboral actualizado salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para la obtención de la vida laboral del solicitante en la Tesorería General de la Seguridad Social. Este informe de vida laboral debe retrotraerse hasta al menos, al 4 de octubre de 2017 en el caso de personas pertenecientes al colectivo de parados de larga duración.

4. Certificado de cobro de prestaciones por desempleo a nivel contributivo a fecha de formalización del contrato, salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal información relativa a la situación de perceptor/a de prestaciones.

5. Informe emitido por los Servicios Sociales municipales que acredite la situación de percepción del Salario Social Básico a fecha de inicio del contrato.

6. Documento acreditativo de estar inscrito como demandante de empleo no ocupado a fecha de formalización del contrato salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para solicitar dicha información al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

7. En su caso, informe acreditativo de la situación de exclusión social a fecha de 4 de octubre de 2017 emitido por los Servicios Sociales Municipales.

8. Original y copia, en su caso, de la acreditación que acredite una situación de violencia de género.

- a) Resolución judicial acreditativa de la existencia de episodios de violencia de género.

- b) Orden de protección dictada a favor de la víctima.

No obstante, las mujeres víctimas de violencia de género que no puedan acreditar dicha situación por alguno de los cauces anteriormente descritos, podrán, excepcionalmente, acreditar esta situación con un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta en tanto se dicte la orden de protección.

Al efecto, tanto la resolución judicial como la orden de protección tendrán que haber recaído en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Igualmente el informe de acreditación, habrá de ser realizado dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

9. Para personas con discapacidad, tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

10. Autorización del/a beneficiario/a del Programa a la Administración del Principado de Asturias para que pueda consultar ante la Tesorería General de la Seguridad Social el informe de vida laboral de la persona contratada, así como la acreditación del carácter subvencionado de su contrato, el compromiso de seguir el Itinerario Personalizado de Inserción y el compromiso de cumplimentar cuanta información sea precisa para elaborar los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) N° 1304/2013 (Anexo II).

11. Anexo relativo a los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) N° 1304/2013 (Anexo III).

12. Cualquier otra documentación que determine el Ayuntamiento en función del puesto a cubrir.

NOVENA.- ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN DE ASPIRANTES.

Se entenderán admitidos al proceso selectivo aquellos aspirantes que cumplan los requisitos establecidos en las Bases 5ª y 6ª (excepto el requisito de inscripción como demandante de empleo no ocupado que debe cumplirse a fecha de inicio del contrato subvencionado).

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se publicará una lista de personas inscritas, con relación provisional de admitidos y excluidos en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial de Degaña y en la web municipal, con indicación del motivo de exclusión.

El plazo de subsanación será de tres días hábiles a partir del siguiente al de la publicación. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no presenten las subsanaciones oportunas se tendrán por desistidos de su petición.

Finalizado el plazo de subsanación, se publicará la lista definitiva de las personas admitidas para la realización de la prueba o pruebas, indicándose el día, hora y lugar de celebración de las mismas. Asimismo se publicará el listado de personas excluidas y el motivo.

DÉCIMA.- ÓRGANO DE SELECCIÓN.

A los efectos de facilitar la selección de los trabajadores, se constituirá una Comisión de Selección de Contratación en el Ayuntamiento, formada de la siguiente manera:

- Presidente: Un empleado Municipal.
- Vocales: Cuatro designados por el órgano municipal competente entre empleados públicos y que, al menos uno, trabaje en el área objeto de la contratación, de los cuales dos se nombrarán previa consulta y oídos los Sindicatos firmantes del Acuerdo para la Competitividad Económica y Sostenibilidad Social Concertación Social Asturias 2016-2019).
- Secretario/a: Secretario/a del Ayuntamiento o empleado público en quien delegue.

Los miembros de la Comisión de Selección de Contratación podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de los titulares.

El Órgano de selección será colegiado, y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo a la mayor paridad posible entre hombre y mujer.

La pertenencia a dicho órgano de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

UNDÉCIMA.- SISTEMA DE ACCESO.

El sistema de acceso para participar en los procesos de selección como personal laboral temporal para cubrir plazas del Plan Local de Empleo, será el de concurso-oposición, con la utilización de un baremo, una vez superadas las pruebas selectivas, que atenderá a la situación personal del aspirante.

La selección se realizará del siguiente modo:

A) PUESTO DE PEÓN

a) Fase de Oposición: Será previa a la del Concurso. Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en realizar una o varias pruebas prácticas relacionadas con las funciones del puesto de trabajo que se va a cubrir, cuyo contenido y tiempo máximo de duración, decidirá la Comisión de Selección inmediatamente antes de su comienzo.

Se puntuará con un máximo de 10,00 puntos, siendo necesario obtener 5,00 puntos para que el aspirante pueda ser declarado "apto". No obstante, el órgano de selección podrá acordar rebajar el mínimo exigido para superar esta prueba, en aquellos casos en que no existan candidatos o estos sean insuficientes para continuar o concluir el proceso de selección.

b) Fase del Concurso: Esta Fase tiene por objeto evaluar la formación y la experiencia de los aspirantes. La Comisión de Selección únicamente valorará a quienes hayan superado previamente la Fase de Oposición.

Los méritos alegados se puntuarán de acuerdo a lo establecido en el siguiente baremo:

1. Experiencia laboral: Máximo 2,40 puntos, conforme a la siguiente ponderación:

-Experiencia acreditada por el desarrollo de trabajos similares en ayuntamientos, otras administraciones públicas o cualquier otro centro de trabajo o en empresa privada: Se valorará con 0,10 puntos por mes completo.

2. Formación ocupacional o continua: Máximo 2,00 puntos conforme a la siguiente ponderación:

Se valorarán los cursos o seminarios con una duración de al menos 20 horas, relacionados con las funciones y características que sean útiles y de interés para el puesto de trabajo a desarrollar, como formación en las ramas vinculadas a albañilería, construcción, jardinería, sector forestal, soldadura de estructuras metálicas, etc. a razón de la siguiente puntuación por curso:

- De 20 a 50 horas: 0,10 puntos por curso.
- De 51 a 100 horas: 0,20 puntos por curso.
- De 101 a 250 horas: 0,50 puntos por curso.
- De más de 250 horas: 1,00 punto.

3.- Estar en posesión del **permiso de conducir** clase B: 0,60 puntos.

c) Otras circunstancias a valorar: Aquellos aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas, siempre que se encuentren en alguna de las circunstancias descritas a continuación, se les asignará una puntuación conforme a la siguiente ponderación:

1. Parados de larga duración mayores de 52 años a fecha de inicio de contrato: 1,50 puntos.
2. Mujer víctima de violencia de género: 1,10 puntos.
3. Perceptores/as de Salario Social Básico: 0,90 puntos.
4. Estar empadronado en el municipio con al menos 3 meses de antigüedad: 0,80 puntos.
5. Persona con discapacidad reconocida: 0,70 puntos.

B) MONITOR DEPORTIVO

a) Fase de Oposición: Será previa a la del Concurso. Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en realizar una o varias pruebas escritas sobre conocimientos prácticos relacionados con las funciones del puesto de trabajo que se va a cubrir, cuyo contenido y tiempo máximo de duración, decidirá la Comisión de Selección inmediatamente antes de su comienzo.

Se puntuará con un máximo de 10,00 puntos, siendo necesario obtener 5,00 puntos para que el aspirante pueda ser declarado "apto". No obstante, el órgano de selección podrá acordar rebajar el mínimo exigido para superar esta prueba, en aquellos casos en que no existan candidatos o estos sean insuficientes para continuar o concluir el proceso de selección.

b) Fase del Concurso: Esta Fase tiene por objeto evaluar la formación y la experiencia de los aspirantes. La Comisión de Selección únicamente valorará a quienes hayan superado previamente la Fase de Oposición.

Los méritos alegados se puntuarán de acuerdo a lo establecido en el siguiente baremo:

1. Titulación universitaria (diplomatura o licenciatura) relacionada con la ocupación objeto del puesto a contratar: 2,00 puntos.

2. Experiencia laboral: Máximo 1,20 puntos, conforme a la siguiente ponderación:

- Experiencia acreditada como monitor deportivo en ayuntamientos, otras administraciones públicas o cualquier otro centro de trabajo: se valorará con 0,10 puntos por mes completo.

3. Formación ocupacional o continua: Máximo 1,20 puntos conforme a la siguiente ponderación:

Se valorarán los cursos o seminarios de formación con una duración superior a cincuenta horas, relacionados con las funciones y características del puesto de trabajo, a razón de la siguiente puntuación por curso:

- De 51 a 150 horas: 0,30 puntos.
- De más de 150 horas: 0,60 puntos.

No se valorarán como mérito aquellas titulaciones que sean exigidas como requisito para la provisión del puesto de trabajo.

4. Estar en posesión del permiso de conducir clase B: 0,60 puntos.

c) Otras circunstancias a valorar: Aquellos aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas, siempre que se encuentren en alguna de las circunstancias descritas a continuación, se les asignará una puntuación conforme a la siguiente ponderación:

1. Parados de larga duración mayores de 52 años a fecha de inicio de contrato: 1,50 puntos.
2. Mujer víctima de violencia de género: 1,10 puntos.
3. Perceptores/as de Salario Social Básico: 0,90 puntos.
4. Estar empadronado en el municipio con al menos 3 meses de antigüedad: 0,80 puntos.
5. Persona con discapacidad reconocida: 0,70 puntos.

El hecho de presentar la solicitud, e incluso superar las pruebas no creará derecho alguno a los/as aspirantes seleccionados en los apartados A) y B) en caso de incumplimiento de requisitos o de observarse inexactitud o falsedad en la documentación aportada.

En el caso de que se produzca un empate entre varios aspirantes, tendrá preferencia, por este orden:

- 1º. Quien lleve mayor tiempo en situación de desempleo.
- 2º. Quien tenga más edad.
- 3º. La persona que por edad o por falta de cotización esté más próxima al acceso a la jubilación

4º. Por sorteo, efectuado en presencia de los/as aspirantes.

Finalizadas las pruebas selectivas, se publicará la lista provisional con las puntuaciones obtenidas por cada candidato/a, otorgándose un plazo de 3 días hábiles para efectuar alegaciones a contar desde el día siguiente a su publicación.

DUODÉCIMA.- RECLAMACIONES.

Las incidencias y reclamaciones que se pudieran suscitar, derivadas de los procesos de selección serán resueltas por el órgano de selección.

DECIMOTERCERA.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PREVIO A LA FIRMA DEL CONTRATO.-

Previo a la firma de contrato de trabajo se comprobará el cumplimiento de los requisitos exigidos y las circunstancias personales acreditadas, para lo que se aportará la documentación siguiente:

1. Documento acreditativo de estar inscrito como demandante de empleo no ocupado a fecha de formalización del contrato salvo que se hubiese dado autorización previa en favor del Ayuntamiento en el momento de la solicitud para solicitar dicha información al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

2. Autorización del/a beneficiario/a del Programa a la Administración del Principado de Asturias para que pueda consultar ante la Tesorería General de la Seguridad Social el informe de vida laboral de la persona contratada, así como la acreditación del carácter subvencionado de su contrato, el compromiso de seguir el Itinerario Personalizado de Inserción y el compromiso de cumplimentar cuanta información sea precisa para elaborar los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) N° 1304/2013 (Anexo II).

3. Anexo III relativo a los indicadores de ejecución y resultados recogidos en el Anexo I del Reglamento (UE) N° 1304/2013 (Anexo III).

4. Compromiso de seguimiento de un itinerario personalizado de inserción en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

DECIMOCUARTA.- CONTRATACIÓN.

Finalizadas las pruebas selectivas, se formulará propuesta al órgano que corresponda para la contratación de los aspirantes que hayan obtenido mayor puntuación en el conjunto del proceso selectivo publicándose la relación de personas a contratar en el tablón de anuncios y en la web municipal, incluyendo el día, hora y lugar en que los aspirantes propuestos para ser contratados formalizarán el contrato así como cualquier otra incidencia que, desde el ámbito municipal, se considere conveniente recoger.

A continuación, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos y las circunstancias personales acreditadas mediante la aportación de la documentación especificada en estas bases, se formalizará el contrato de

trabajo temporal para cada uno de los puestos ofertados bajo la modalidad de contrato laboral elegido por la Entidad Local pero con las cláusulas específicas correspondientes a “trabajos de interés social”, resultando de aplicación el Convenio colectivo suscrito al efecto por la Federación Asturiana de Concejos y los Sindicatos firmantes del Acuerdo para la Competitividad Económica y Sostenibilidad Social (Concertación Social Asturias 2016-2019).

DECIMOQUINTA.- SUSTITUCIONES.

En el caso de que un/a beneficiario/a del Programa causara baja, la elección del sustituto/a recaerá sobre el siguiente aspirante de la lista de reserva constituida tras cada proceso de selección inicial siempre que cumpla con los requisitos establecidos.

En el supuesto de que ésta se hubiera agotado, este Ayuntamiento realizaría un nuevo proceso selectivo.

DECIMOSEXTA.- RECURSOS.

La Convocatoria, sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma podrán ser impugnados por los interesados. Asimismo podrán ser objeto de impugnación, las resoluciones y los actos de trámite, si estos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos, los interesados podrán interponer, ante el órgano competente de la Entidad Local, los recursos de alzada y potestativo de revisión que cabría fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DECIMOSEPTIMA.- COFINANCIACIÓN.

Las contrataciones realizadas al amparo de las presentes bases reguladoras son objeto de cofinanciación por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (20%) y el Fondo Social Europeo (80%) para el periodo 2014- 2020 en el marco del Programa Operativo del Principado de Asturias 2014-2020 (2014ES05SFOP004)”.

EL ALCALDE

Fdo.: José María Álvarez Rosón