

Se le advierte que al amparo de lo establecido en el artículo 131.4 del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre y por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, aprobado por Real Decreto 2393/04, de 30 de diciembre, se le concede trámite de audiencia en un plazo de cuarenta y ocho horas a contar desde el siguiente al de la recepción de la presente notificación para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime pertinentes.

Expediente: 245/09 La Laguna.- Apellidos y nombre: Bily Keita.- Nacionalidad: Mali.- N.I.E.: X-9492603-C.- F. propuesta: 09 de noviembre de 2009.

**El Subdelegado del Gobierno,
José Antonio Batista Medina.**

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

VILLA DE ADEJE

Área de Presidencia

Alcaldía

A N U N C I O

143

16939

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de la Histórica Villa de Adeje, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 9 de diciembre de 2009, fue aprobada la modificación las Bases que han de regir la selección de personal laboral temporal que, de forma excepcional y por razones de urgencia, se realice tras dirigir Oferta Genérica al Servicio Canario de Empleo, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.2 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de este Ayuntamiento, y cuyo contenido reza con el siguiente tenor literal:

«Vista la aprobación de las Bases Genéricas que regirán la selección de personal laboral temporal que, de forma excepcional y por razones de urgencia, se realice tras dirigir Oferta Genérica al Servicio Canario de Empleo, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.2 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de este Ayuntamiento, operada mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 22 de junio de 2009.

Resultando que con fecha 29 de junio de 2009, las Bases señaladas en el párrafo anterior fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 123.

Resultando que con fecha 27 de julio de 2009 tuvo entrada en esta Corporación -vía fax- Resolución de la Dirección General de Administración Territorial y Gobernación del Gobierno de Canarias, por la que se requiere a este Ayuntamiento para que anule o rectifique el Acuerdo señalado en el primer párrafo de esta Propuesta.

Resultando que el Pleno municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de octubre de 2008, aprobó el Reglamento Regulador de la Bolsa de Trabajo con el fin de cubrir necesidades temporales y no permanentes de personal laboral, agilizándose así la contratación de este tipo de personal, con absoluto respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad consagrados en la Constitución Española y en las normas sobre selección de empleados públicos; y que, no obstante lo anterior, a fecha de hoy, no han sido aprobadas las Bases que han de regir las distintas convocatorias para la configuración de la precitada Bolsa de Trabajo.

Resultando que la utilización del recurso de la selección y contratación de personal laboral temporal, de forma excepcional y por razones de urgencia, previa solicitud de oferta genérica al Servicio Canario de Empleo sólo es posible si se establecen criterios de selección que garanticen la objetividad, y con sometimiento a los principios señalados en el párrafo precedente; que, al fin y al cabo, es lo que se ha pretendido con la aprobación de las Bases Genéricas objeto de la presente Propuesta de modificación.

Resultando que la Teoría de la discriminación positiva para conceder determinados beneficios a colectivos de trascendencia social como discapacitados, mujeres víctimas de violencia machista, desempleados, personas en riesgo de exclusión social, etc., ha sido admitida por nuestro Tribunal Constitucional, no sólo desde la perspectiva prestacional sino también desde la de acceso al empleo.

Resultando que dada la crisis económica global que día a día sume a más y a más familias en el terrible laberinto del desempleo, este Municipio se ve en la obligación de procurar mecanismos que vengam a paliar, en la medida de sus posibilidades, los efectos perniciosos que dicha situación causa en la sociedad, creando empleo independientemente del Municipio de residencia del ciudadano, en un acto de solidaridad social que debería ser adoptado por otros Municipios.

Resultando que desde luego se comparte el criterio establecido por la Dirección General de Administración Territorial y Gobernación en la Resolución señalada «ut supra», mediante la cual nos indicaban que la selección de personal laboral temporal mediante las Bases controvertidas debe extenderse a cualquier demandante de empleo, sea preseleccionado o no por el Servicio Canario de empleo.

Resultando, sin perjuicio de lo anterior, que el párrafo tercero de la Base Primera de las Bases objeto de la controversia ya señala que la selección del personal laboral temporal, de forma excepcional y por razones de urgencia, deberá realizarse previa convocatoria al efecto, que debe ser publicada en el Tablón de Edictos, en la página Web municipal y en el Tablón que determine el Servicio Canario de Empleo.

Resultando que han sido evacuados los preceptivos Informes jurídico y de fiscalización por el Departamento de Recursos Humanos y por la Intervención Municipal, respectivamente.

Resultando que las Bases objeto de la Convocatoria han sido negociadas con el Comité de Empresa de esta Corporación.

Considerando que la competencia para la aprobación de las Bases objeto del presente Acuerdo corresponde a la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, de conformidad con la delegación expresa efectuada por el Sr. Alcalde Presidente mediante Resolución núm. 20, de 29 de junio de 2007 (B.O.P. de Santa Cruz de Tenerife núm. 137, de 21 de agosto de 2007).

Considerando lo dispuesto en el artículo 21.2, «in fine» del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de esta Administración Pública, en el que se prevé que «Excepcionalmente, y ante la inexistencia de listas de reserva o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, se podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo garantizándose, en cualquier caso, los principios de selección para el acceso al empleo público, con la participación en los procesos selectivos, con voz y sin voto, de un representante del Comité de Empresa».

Considerando lo determinado en el artículo 35 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que 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.

Considerando lo dispuesto en la Orden Conjunta de las Consejerías de Presidencia y de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias, de 28 de abril de 2000, por se actualiza y modifica el régimen jurídico de las contrataciones de personal laboral temporal para tareas imprevistas, urgentes y no permanentes que regula el artículo 68 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria.

Vista la propuesta de la Concejal Delegada del Área de Bienestar Comunitario y Seguridad.

Esta Junta de Gobierno Local, en virtud de las delegaciones efectuadas por el Alcalde de este Ayunta-

miento, mediante Resolución número 20, de fecha 29 de junio de 2007, acuerda:

Primero: modificar las bases genéricas que han de regir la selección de personal laboral temporal que, de forma excepcional y por razones de urgencia, se realice tras dirigir Oferta Genérica al Servicio Canario de Empleo, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.2 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de este, con arreglo al siguiente detalle:

Se añade un nuevo párrafo a la Base Primera, el quinto, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Los demandantes de empleo no seleccionados por el Servicio Canario de Empleo también podrán participar en la selección, para lo cual deberán personarse en el lugar de celebración de la entrevista curricular en la fecha señalada en la convocatoria aportando el currículum vitae junto con toda la documentación acreditativa de los méritos señalada en la Base Cuarta».

La Base Cuarta queda redactada de la siguiente manera:

«Todos los candidatos/as, preseleccionados/as o no por el Servicio Canario de Empleo, deberán aportar en el momento de celebración de la entrevista personal previamente fijada por el Ayuntamiento y la Oficina de Empleo la siguiente documentación:

a) Fotocopia:

a1. Del D.N.I., respecto de los aspirantes que posean nacionalidad española.

a2. Del documento de identidad del país de origen o pasaporte para los aspirantes nacionales de los países miembros de la Unión Europea.

a3. Del pasaporte y el certificado de registro o tarjeta de residencia, respecto de los aspirantes no contemplados en los apartados anteriores.

a4. Del título académico exigido o del justificante de haber abonado los derechos para su expedición.

a5. De los documentos acreditativos de los méritos a los que se refiere la Base Sexta.

a6. De la tarjeta acreditativa de que se trata de demandante de empleo.

b) Currículum vitae, con fotografía.

En el supuesto invocar el aspirante un título equivalente al exigido deberá acompañarse el certificado expedido por el órgano competente que acredite

la citada equivalencia, en los términos ya indicados anteriormente.

En el supuesto de titulaciones obtenidas en el extranjero se aportará fotocopia compulsada de la credencial que acredite su homologación, en los términos ya referidos con anterioridad.

Toda la documentación precedente deberá ser aportada en castellano, de manera que, los aspirantes que no la presentaren en dicho idioma, si se tratase de la documentación señalada en los apartados a2, a3 y a4 y b) de la presente Base quedarán automáticamente excluidos, y si se tratase de los documentos indicados en el apartado a5, no se procederá a la valoración de los que no consten en castellano.»

La Base Sexta queda redactada de la siguiente forma:

«Como ya se indicó en la Base Primera, en función de que se requiera o no de los aspirantes habilidades o conocimientos específicos, el Alcalde Presidente, a propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos, podrá acudir en la convocatoria al sistema de concurso-oposición o concursos de méritos.

I) Concurso-oposición:

Cuando el sistema seleccionado sea el de concurso-oposición, la puntuación máxima alcanzable será de catorce puntos (14 pts.). Se valorará con un máximo de cuatro puntos (4 pts.) la fase de concurso y con diez (10 pts.) la fase de oposición.

La entrevista curricular y la realización del ejercicio práctico deberán tener lugar en la misma jornada.

A.- Fase de concurso:

En ningún caso, podrá aplicarse la puntuación obtenida en esta fase para superar el ejercicio de la fase de oposición.

Esta fase consta de dos períodos: Entrevista curricular y valoración de méritos, y será puntuada, como máximo, con cuatro puntos (4 pts.), valorándose y acreditándose los méritos de la siguiente forma:

A.1. Entrevista curricular:

Se trata de una entrevista personal de carácter curricular, voluntaria y no eliminatoria, consistente en valorar los datos biográficos, académicos y experiencia profesional del aspirante, siempre en relación con los datos que hubieren expresado los mismos en sus respectivos Currículum Vitae, previamente entregados al comienzo de la misma. Su duración máxima será de 15 minutos.

A.2. Valoración de méritos:

Todos los méritos alegados por los aspirantes deberán poseerse en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

A.2.1. Valoración de los méritos:

La valoración de los méritos se realizará atendiendo a los siguientes criterios y varemos:

a. Experiencia profesional [máximo dos (2) puntos]:

a1. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en las distintas Administraciones, se valorará la experiencia profesional hasta un máximo de un (1) punto. Se asignará 0,25 puntos por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

a2. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en Empresas Públicas, se valorará la experiencia profesional hasta un máximo de 0,60 puntos. Se asignará 0,20 puntos por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

a3. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en Empresas Privadas, se valorará la experiencia profesional hasta un máximo de 0,40 puntos. Se asignará 0,10 puntos por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

b. Formación específica: Se valorará por el Tribunal hasta un máximo de dos (2) puntos aquellos cursos de formación cuyo contenido guarde relación directa con las funciones a desarrollar. El baremo a utilizar será el siguiente:

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 horas en adelante	0,50 puntos

Las acreditaciones en las que no conste el número de horas se valorarán con 0,10 puntos.

A.2.2 Acreditación de los méritos:

El sistema de acreditación de los méritos alegados será el siguiente:

a) Acreditación de la experiencia profesional en Administraciones Públicas: Certificado de los servicios prestados emitido por el órgano competente en materia de personal de la Administración donde se hubiesen prestado, indicándose la naturaleza jurídica de la relación, el tiempo exacto de su duración, tipo de funciones y tareas desempeñadas.

b) Acreditación de la experiencia profesional en Empresas Públicas y/o Privadas: Certificado de Vida Laboral.

c) Acreditación de la formación específica: Se presentará fotocopia del diploma o documento acreditativo de la realización del curso o actividad formativa respectiva.

La lista que contenga la valoración de los méritos se hará pública en el Tablón de Anuncios de la Corporación, en donde se establecerá, además, el lugar, día y hora en la que los aspirantes podrán proceder a su revisión.

B.- Fase de oposición:

Consistirá en la realización de un ejercicio de naturaleza práctica, durante el período máximo de una hora, relacionado con los temas determinados en cada convocatoria específica, en su caso. Se evaluará entre cero y diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para considerarlo superado.

Para la realización del ejercicio práctico los aspirantes no podrán hacer uso de textos legales.

Se valorarán los conocimientos demostrados, la sistemática en el planteamiento y la formulación de conclusiones y/o respuestas a las cuestiones planteadas, en su caso.

El Tribunal deberá adoptar las medidas necesarias para procurar el anonimato de los aspirantes durante la realización de esta prueba.

La calificación del ejercicio se publicará en el Tablón de Anuncios de la Corporación, en donde se establecerá, además, el lugar, día y hora en la que los aspirantes podrán proceder a su revisión.

C.- Calificación final del concurso-oposición:

La calificación final será la resultante de sumar a la nota obtenida en la fase de concurso, la puntuación resultante de la fase de oposición.

D.- Orden definitivo de los aspirantes:

El orden definitivo de los aspirantes estará determinado por la puntuación final obtenida en el concurso-oposición.

En caso de empate entre aspirantes, y para dirimir el mismo, se atenderá, en primer lugar, a la puntuación obtenida en la fase de oposición, en segundo lugar, se atenderá a la puntuación obtenida en la prueba práctica, y, finalmente, en tercer lugar, a la puntuación obtenida en relación con la experiencia profesional en la fase de concurso. Si aún subsistiese el empate,

se realizarán ejercicios de carácter práctico relacionados con las funciones de la plaza convocada. La valoración de estos ejercicios se realizará entre cero y diez puntos, no suponiendo alteración de las puntuaciones obtenidas en las calificaciones finales.

E.- Identificación de los opositores.

El Tribunal identificará a los opositores al comienzo de la prueba y podrá requerirles, en cualquier fase del proceso selectivo, para que se identifiquen debidamente, a cuyos efectos deberán asistir provistos del Documento Nacional de Identidad o en su caso, documento equivalente.

F.- Incidencias:

Si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o la documentación aportada adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas.

El Tribunal Calificador, en el caso de que alguno de los aspirantes durante la realización de las pruebas copiase o se valiese de cualquier medio que viole los principios de igualdad y de capacidad que inspiran las pruebas selectivas de personal en el ámbito de las Administraciones Públicas, le retirará el examen y le compelerá a abandonar la sala, proponiendo su exclusión del proceso al órgano competente para resolver el proceso selectivo.

II. Concurso de méritos:

Esta consta de dos períodos: Entrevista curricular y valoración de méritos, y será puntuada, como máximo de cuatro puntos (4 ptos.), valorándose y acreditándose los méritos de la siguiente forma:

A. Entrevista curricular:

Se trata de una entrevista personal de carácter curricular, voluntaria y no eliminatoria, cuyo fin estriba en valorar la adecuación de los candidatos respecto de las funciones a desempeñar. Consistirá en la realización de una entrevista cuya duración máxima será de 15 minutos, en la que se valorará, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad, la fluidez verbal, la capacidad de trato personal y de relación y la iniciativa e interés en el desempeño de las funciones del puesto solicitado, siempre en relación con los datos que hubieren expresado los aspirantes en sus respectivos Currículum Vitae, previamente entregados al comienzo de la misma.

B. Valoración de méritos:

La valoración de los méritos se realizará atendiendo a los siguientes criterios y varemos:

B1 Valoración de los méritos:**1. Experiencia profesional:**

1.1. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en las distintas Administraciones, se valorará 1 punto por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

1.2. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en Empresas Públicas, se valorará 0,60 puntos por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

1.3. En puestos que conlleven el desempeño de funciones similares a las del puesto a cubrir en Empresas Privadas, se valorará 0,40 puntos por cada año de servicios prestados, o parte proporcional para períodos inferiores al año.

2. Formación específica:

Se valorará por el Tribunal aquellos cursos de formación cuyo contenido guarde relación directa con las funciones a desarrollar. El baremo a utilizar será el siguiente:

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 horas en adelante	0,50 puntos

Las acreditaciones en las que no conste el número de horas se valorarán con 0,10 puntos.

B2. Acreditación de los méritos:

El sistema de acreditación de los méritos alegados será el siguiente:

a) Acreditación de la experiencia profesional en Administraciones Públicas: Certificado de los servicios prestados emitido por el órgano competente en materia de personal de la Administración donde se hubiesen prestado, indicándose la naturaleza jurídica de la relación, el tiempo exacto de su duración, tipo de funciones y tareas desempeñadas.

b) Acreditación de la experiencia profesional en Empresas Públicas y/o Privadas: Certificado de Vida Laboral.

c) Acreditación de la formación específica: Se presentará fotocopia del diploma o documento acreditativo de la realización del curso o actividad formativa respectiva.

La lista que contenga la valoración de los méritos se hará pública en el Tablón de Anuncios de la Corporación, en donde se establecerá, además, el lugar, día y hora en la que los aspirantes podrán proceder a su revisión.

C. Calificación final del concurso:

La calificación final será la resultante de sumar las puntuaciones derivadas de los méritos aportados y valorados.

D. Orden definitivo de los aspirantes:

El orden definitivo de los aspirantes estará determinado por la puntuación final obtenida en el concurso.

En caso de empate entre aspirantes, y para dirimir el mismo, se atenderá a la puntuación obtenida en relación con al experiencia profesional. Si aún subsistiese el empate, se realizarán ejercicios de carácter práctico relacionados con las funciones de la plaza convocada. La valoración de estos ejercicios se realizará entre cero y diez puntos, no suponiendo alteración de las puntuaciones obtenidas en las calificaciones finales.

E. Incidencias:

Si en algún momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no cumple con uno o varios de los requisitos exigidos, o la documentación aportada adolece de errores o falsedades que imposibilitaran su acceso en los términos establecidos en la convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión al órgano competente, comunicando, a los efectos procedentes, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión de las pruebas selectivas.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En la Villa Histórica de Adeje, a 21 de diciembre de 2009.

El Alcalde-Presidente, José Miguel Rodríguez Fraga.