BASES DE SELECCIÓN DE PERSOAS CANDIDATAS A BENEFICIARIAS DO PROGRAMA "VIGO EMPREGA" *DENTRO DA ESTRATEXIA "VIGO VERTICAL" (COFINANCIADA POLO FONDO EUROPEO DE DESENVOLVEMENTO REXIONAL (FEDER)*

1.- ANTECEDENTES E FEITOS

Con data 14 de decembro de 2016, o Boletín Oficial do Estado, nº 301, publica Resolución de 12 de decembro de 2016, da Secretaría de Estado de Orzamentos e Gastos, pola que se resolve definitivamente a primeira convocatoria para a selección de Estratexias de Desenvolvemento Urbano Sustentable e Integrado que serán cofinanciadas mediante o Programa Operativo FEDER de Crecemento Sustentable 2014-2020, efectuada por Orde HAP/2427/2015, de 13 de novembro, na cal entre outros aspectos CONCÉDESE de forma definitiva axuda do Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional ao proxecto presentado polo Concello de Vigo denominada "VIGO VERTICAL", por un importe de 15.000.000,00 €.

O proxecto EDUSI VIGO VERTICAL, ten como obxectivo principal impulsar a transformación da área seleccionada en termos físicos, ambientais, económicos, sociais e culturais, creando oportunidades de emprego e mellorando a contorna urbana, polo cal dita estratexia, segundo a Orde do Ministerio de Facenda e Administracións Públicas HAP/2427/2015, constitúe o marco para a posterior selección por parte das Entidades beneficiarias das operacións a desenvolver na cidade ou na área definida en cada caso.

O servizo de Desenvolvemento Local e Emprego, dependente da área de Emprego, Economía, Industria, Voluntarido e Relación con Sindicatos, ten encomendado dentro do plan de implementación da estratexia DUSI "Vigo Vertical", o deseño e posta en marcha de operacións enmarcadas dentro do obxectivo específico "9.8.2 Rexeneración física, económica e social do contorna urbana en áreas urbanas desfavorecidas a través de Estratexias urbanas integradas" en concreto no marco da liña de actuación "Implantación de plans de acción directa para fomentar a inserción laboral".

Para desenvolver estes obxectivos, a A Concellería de Emprego, Economía, Industria, Voluntariado e Relación cos Sindicatos, ven a por en marcha unha nova convocatoria do programa de inserción laboral "VIGO EMPREGA", para facilitar a inserción laboral de colectivos en situación ou risco de exclusión. As persoas beneficiarias destas accións serán seleccionadas seguindo o criterio fundamental de "necesidade social", que responde de modo oportuno á idea de promoción do emprego nos colectivos máis necesitados de experiencia no mercado laboral.

Na actual situación, as dificultades de inserción están xeralizadas a toda a poboación en idade de traballar, e van dende titulados a persoas con experiencia previa en sectores como automoción, naval, construción , servizos, ou persoas en busca do seu primeiro emprego. Estas persoas desempregadas posúen un perfil, características e bagaxe profesional con proxección para a consecución de novos empregos, sempre e cando aumente a súa formación, capacitación e melloren as coxunturas económicas e laborais.

Por todo elo, o programa debe contribuir a xerar valor engadido, as persoas beneficiarias que participen no programa, axudando a corrixir deficiencias, a aumentar potencialidades, competencias e desenvolver habitos e actitudes no traballo. Debe ser ademais, dunha aportación económica e experiencia, un pulo á formación que especialice, perfeccione e complemente a experiencia práctica e o perfil profesional das persoas traballadoras.

O Programa debe ampliar a súa oferta formativa teórica, complementándoa co traballo en obra, e así dotar de experiencia práctica a formación. Esta, debe apostar por a innovación, aplicación de novas técnicas e tecnoloxías, especialización e mellora da profesionalidade dos participantes. A formación articularase dentro do horario laboral. Esta estrutura posibilita dar resposta ás demandas de formación das persoas participantes, adaptándoa tamén, ás demandas do mercado de traballo e ás posibilidades orzamentarias dispoñibles.

Isto reflicte a necesidade de implementar medidas de apoio e discriminación positiva, centrada en grupos de idade a partires de 18 anos, que con carácter habitual proceden do mundo laboral, con cargas familiares que precisan apoio e un pulo para mellorar a súa cualificación profesional, tanto para perfeccionar e actualizar os seus coñecementos, como para ampliar as súas capacidades aprendendo novos oficios e reciclándose para introducirse en novos sectores de actividade. O Programa VIGO EMPREGA facilitará a reincorporación ao mercado laboral a persoas que proveñen de sectores altamente castigados pola crise, persoas con habilidades sociais e profesionais suficientes para desenvolver un traballo profesional e con proxección, para a súa incorporación laboral en novas empresas e sectores de actividade.

Na actualidade, obsérvase unha tendencia do inicio da recuperación de sectores de actividade como ó naval

certos ámbetos da construción, tamén na evolución do paro nos últimos tempos, reflexo evidente dunha situación financeira, económica e laboral esperanzadora. Esta obríganos a potenciar ao máximo os recursos deste Concello, para continuar implementando medidas que potencien e consoliden a tendencia na recuperación do emprego, apostando, por programas que faciliten a formación e a adquisición de: experiencia, habilidades, coñecementos e actitudes profesionais.

2. OBXECTIVOS

A realización de obras e/ou servizos de interese municipal, por persoas que teñen dificultades importantes para atopar emprego. Polo tanto, mellorar a formación e facilitar a adquisición de maiores habilidades profesionais das persoas beneficiarias mellorando así, a súa capacitación e competencia profesional. En definitiva, o paso polo programa, debe contribuir dunha maneira eficaz a aumentar as posibilidades de inserción no mercado laboral, dos traballadores participantes.

O Programa "VIGO EMPREGA" necesita tamén, incorporar un número de oficiais beneficiarios con experiencia profesional e con habilidades formativas que posibiliten a capacitación profesional nos oficios relacionados coa obra civil, a xardinería e os servizos de interese municipal, das persoas beneficiarias na categoría de peón. Tamén achegará unha mellora na profesionalidade por medio da experiencia e da formación complementaria dos capataces e oficiais de oficios que se incorporen ao programa.

Este é un instrumento elaborado para promover o emprego no municipio, prestando especial atención a todos os colectivos que teñen dificultades para integrarse laboralmente. O sector da poboación desempregada é moi extenso, polo que o programa incide directamente na creación e mellora dos instrumentos de intervención deste Concello, creando accións de mellora da empregabilidade e calidade do emprego.

3. POSTOS DE TRABALLO.

Os postos de traballo a convocar no Programa VIGO EMPREGA, son os de: peóns, oficiais e capataces, e persoal técnico administrativo, todos eles, beneficiarios/as. O número de postos a seleccionar determinarase no momento da publicación da convocatoria de contratación, unha vez fiscalizadas e feita a correspondente e previa consignación por Intervención e aprobadas pola Xunta de Goberno Local. Os postos de traballo a convocar, son os seguintes:

Auxiliar topógrafo	*Oficial carpintería de madeira*	*Oficial mecánica do automóbil*
Delineante	*Oficial carpintería metálica*	*Oficial xardinería-forestal ou similar*
Auxiliar administrativo	*Oficial condutor*	*Oficial carpintería de aluminio*
Técnico PRL	*Oficial pintura*	*Oficial fontanería*
Capataz construción	*Oficial desinfección*	*Peóns construción*
Oficial albanelería	*Oficial electricidade*	*Peóns xardinería- forestal*

4. DURACIÓN, MODALIDADE E RETRIBUCIÓNS.

4.1. Duración.-

- Como **máximo 6 meses** que coincidirá coa duración da convocatoria do programa VIGO EMPREGA no presente ano, e coas limitacións que se establecen no propio programa de emprego VIGO EMPREGA.
- As persoas traballadoras seleccionadas ao abeiro deste programa temporal, deben cesar en canto remate a devandita convocatoria do programa VIGO EMPREGA, debendo figurar esta cláusula no apartado correspondente (fin do contrato), do modelo do contrato a formalizar polas persoas beneficiarias seleccionadas.
- Establécese un período de proba para as persoas contratadas de **1 mes de duración.**

A formalización, duración e incidencias dos contratos que se realicen finalmente ás persoas aspirantes seleccionadas, estarán suxeitos, aos informes xurídicos da Xefatura de Servizo de Recursos Humáns, do Interventor Xeral, ás limitacións legais establecidas no art. 15.5, do Estatuto dos Traballadores, modificado pola Lei 43/2006, de 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, vixente dende o 1 de xullo do 2006, (disposición adicional cuarta do RD Lei 5/2006), que fixa como máximo 24 meses nun período de 30, para o mesmo posto de traballo, sexa ou non o mesmo contrato, co informe previo á contratación de dito cumprimento, emitido pola xefatura do servizo que corresponda, así coma ao disposto no Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, Real Decreto lexislativo 5/2015 do 30 de outubro; a Lei 2/2009, de 23 de xuño, de modificación do texto refundido da Lei da función pública de

Galicia, aprobado por o Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo. e demais lexislación de aplicación, circunstancia da cal se informa ás persoas aspirantes.

4.2. Modalidade.- Estímase oportuna a modalidade de contrato de duración determinada de interese social, a xornada completa, cos dereitos e obrigas que leva implícito, en todo caso terase en conta, segundo o tipo e categoría do posto a cubrir, a modalidade, duración e calquera outra incidencia da relación laboral, o que considere oportuno a Xefatura do Servizo de Recursos Humáns en base á lexislación vixente, así coma, o contido dos informes xurídicos da dita xefatura, mailo do Interventor Xeral.

Así mesmo, en calquera caso deberá figurar no obxecto do contrato a denominación e duración do programa de emprego para o fomento da Inserción Laboral **"VIGO EMPREGA" no marco da Estratexia DUSI VIGO VERTICAL cofinanciada polo *Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional - FEDER*** para a realización de obras e/ou servizos de interese municipal.

4.3. Retribucións.-

- As retribucións dos traballadores beneficiarios serán as establecidas no "Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego", que se atope en vigor no momento da contratación.
- As establecidas no **Capitulo 1, artigo 1.3** do acordo marco de referencia (beneficiarios/as).

5. REQUISITOS BÁSICOS

- Ter 18 anos cumpridos e capacidade legal para ser contratado/a de conformidade coa lexislación vixente. Non poderán ser contratados candidatos que superen a idade legal de xubilación establecida con carácter xeral, tal e como se recolle no punto 3 do artigo 67 do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro TREBEP,. No punto 4 do artigo 67 establece tamén que con independencia da idade legal de xubilación forzosa establecida no número 3, a idade da xubilación forzosa do persoal funcionario incluído no réxime xeral da Seguridade Social será, en todo caso, a que prevexan as normas reguladoras dese réxime para o acceso á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva sen coeficiente redutor por razón da idade.
- Posuir capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais do posto solicitado. Sendo obrigatorio polas persoas candidatas a comunicación expresa das limitacións que poidan condicionar o desenvolvemento habitual das tarefas propias do posto de traballo ao que se presenta. (Certificado de grado de discapacidade. As persoas candidatas con discapacidade que superen o proceso de selección e foxen seleccionadas deberán presentar informe de compatibilidade do EVO como condición previa á contratación, sen a presentación do informe, non serán contratados para a participación neste programa)
- Estar desempregada/o e inscrito/a como demandante de emprego nalgunha das oficina do Servizo Público de Emprego de Galicia en Vigo, na data de solicitude de candidatos ao SPEG. Non se admitirán situacións de mellora de emprego.
- Estar empadroado/a no Concello de Vigo, cando menos 12 meses antes da solicitude de candidatos/as ó Servizo Público de Emprego de Galicia.
- Non ter sido contratado/a por este Concello con data fin de contrato, cando menos 12 meses antes da solicitude de candidatos/as ó Servizo Público de Emprego de Galicia, en ningún dos seguintes programas: VIGO EMPREGA, Programa de Escolas Obradoiro e Obradoiros de Emprego, Programas de Colaboración Xunta-Entidades Locais, ou con un contrato temporal ou de interinidade.
- Non ter sido sancionado e/ou aberto expediente disciplinario nunca como traballador deste concello en calquera dos programas recollidos no parágrafo anterior ou en calquera outra relación contractual co Concello de Vigo, por ter incorrido en falta grave ou moi grave, sendo resultado da apertura dalgún expediente de carácter disciplinario.
- Non poderán participar na mesma quenda do VIGO EMPREGA, dúas persoas pertencentes á mesma unidade de convivencia familiar. Ben sexan por consanguinidade ou afinidade ata un segundo grado e/ou teñan relación conxugal ou como parella de feito.
- As persoas estranxeiras non comunitarias deben ter permiso de traballo en vigor, temporal ou permanente en regra, que autorice a traballar, na data da convocatoria, e mantendo esta situación ata o momento da contratación.
- Presentar a documentación completa e en regra, requerida polo programa e polo SPEG no prazo establecido na convocatoria. O incumprimento dos prazos implicará a exclusión automática do proceso de selección, non accedendo a persoa candidata a fase de baremación.

6. 6. REQUISITOS PROFESIONAIS, FUNCIÓNS E OBRIGAS

6.1. Descrición

Auxiliar administrativo: traballadores beneficiarios, recen titulados menores de 30 anos e en busca do primeiro emprego, desenvolveran funcións de apoio administrativo no Programa "Vigo Emprega", encargados da mecanización de partes de traballo diario, elaboración de informes ou documentos e todas aquelas funcións de apoio en tarefas de caracter administrativo incluindo tarefas que conleven atención ao público. O posto de auxiliar administrativo ten a súa propia categoria profesional tal e como establece o Capitulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as)

Delineante e auxiliar topógrafo: traballadores beneficiarios, recen titulados menores de 30 anos e en busca do primeiro emprego, desenvolveran funcións de apoio a xefatura de obra, encargados da elaboración de orzamentos de obra, medicións e traballos realizados, e todas aquelas funcións de apoio en colaboración coa dirección do programa e xefatura de obra. O posto de delineante a nivel salarial asimilase a categoría de xefe administrativo e o posto de auxilar topógrafo á categoría de oficial administrativo tal e como establece o Capitulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as).

Técnico de PRL: Traballadores beneficiarios recen titulados menores de 30 anos e en busca do primeiro emprego, desenvolveran funcións de apoio ao equipo técnico do Programa realizando funcións de control, e supervisión das tarefas dos traballadores en obra. Comprobando utilización de EPIS e roupas de Traballo, asesoramento na implantación adecuada das medidas de protección colectiva e individual en obra, elaboración de informes mensuais de seguimento, control de roupas de traballo e establecimento de sistemas de seguimento coordinación e control das medidas a adoptar no programa no relativo a prevención de riscos laborais, a seguridade e saude laboral.

Capataces traballadores oficiais coa experiencia demostrable en posto de traballo similar e terán ademáis das funcións propias de oficial a de colaborar coa xefatura de obra na coordinación de diferentes unidades de traballo en obra, colaboración nos aspectos relacionados coa loxística de transporte e de distribución de traballos e materiais ao grupo de oficiais a cargo, e aspectos relacionados co cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais. Os oficios para os que se ofertarán prazas de capataz de construción.Serán nomeados recurso preventivo, para as obras que polas súas especiais características, requíran desa figura en cumprimento da normativa vixente Este extremo ten como finalidade dar cumprimento ao que establece o artigo 30 da lei 31/1995, de 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais, a súa reforma na lei 54/2003 de 12 de decembro, de reforma do marco normativo de Prevención de Riscos Laborais e no artigo 22 do Real Decreto 39/1997 do 17 de maio onde se aproba o regulamento dos servizos de prevención, crease a figura do "recurso preventivo", definido polo miudo, no criterio técnico da dirección xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social, nº 83/2010 sobre a presencia de recursos preventivos nas empresas e nos centros de traballo no seu punto primeiro: "supostos nos que é obrigatoria a presenza dos recursos preventivos, no seu apartado B) establece como obrigatoria "cando se realicen actividades ou procesos que reglamentariamente sexan considerados como perigosos ou con riscos especiais".

Oficiais de oficios nas diferentes especialidades que se indican nestas bases. Os oficiais son persoas con experiencia demostrable nos diferentes postos de traballo, con responsabilidades no control dos grupos de traballo, formación, execución dos traballos en obra; e os oficiais condutores, con responsabilidades nos desprazamentos de persoas e materiais ás obras.

Peóns beneficiarios do Programa "Vigo Emprega", serán aquelas persoas, sen necesaria cualificación previa no tipo de traballo a desenvolver, que executarán as tarefas programadas seguindo as indicacións dos seus superiores, adquirindo unha capacitación e experiencia laboral que facilite a súa posterior inserción no mercado de traballo normalizado.

Todas as persoas candidatas seleccionadas para formar parte do Programa "Vigo Emprega" deberán obrigatoriamente subscribir un compromiso en virtude do cal, se comprometen a levar a cabo as accións formativas que o equipo técnico considere oportunas, para favorecer a súa posterior inserción laboral. A negativa a subscribilo, suporá a exclusión do proceso selectivo e o seu incumprimento por parte dos/as beneficiarios/as durante o período de contrato poderá ser motivo de cese laboral, é dicir, a rescisión do contrato laboral.
Da mesma forma, as persoas seleccionadas aceptan a súa inclusión na lista pública que se recolle no artigo 115, apartado 2 do Reglamento (UE) 1303/2013 do Parlamento Europeo e do Consejo do 17 de decembro de 2013

Funcións, experiencia mínima e formación do persoal beneficiario cualificado

a) Persoal Técnico e Administrativo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- Ter unha idade menor ou igual a 30 anos, sen experiencia mínima no posto e estar en situación de busca do primeiro emprego. As persoas candidatas, que teñan traballado, e non acumulen unha experiencia laboral previa superior a 180 días no mesmo posto ao que se opta, considerarase en busca do 1º emprego.
- Desenvolveran funcións de apoio á administrativa do programa "Vigo Emprega", encargados da mecanización de partes de traballo diario, elaboración de informes ou documentos e todas aquelas funcións de apoio en tarefas de carácter administrativo, incluindo tarefas que impliquen atención ao público.
- As persoas candidatas nesta categoría deberán presentar o diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.
- O posto de auxiliar administrativo ten a súa propia categoria profesional tal e como establece o Capitulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as).

DELINEANTE E AUXILIAR TOPÓGRAFO

- Ter unha idade menor ou igual a 30 anos, sen experiencia mínima no posto e estar en situación de busca do primeiro emprego. As persoas candidatas, que teñan traballado, e non acumulen unha experiencia laboral previa superior a 180 días no mesmo posto ao que se opta, considerarase en busca do 1º emprego.
- Desempeño de funcións de coordinación de traballos relacionados coa execución de obras, medicións, elaboración de presupostos, apoio en funcións de seguimento e control aos membros do equipo técnico.
- As persoas candidatas nesta categoría deberán presentar o diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.
- Control e responsabilidade no cumprimento da normativa e instrucións do superior en relación á prevención de riscos laborais.

TECNICO EN PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

- Ter unha idade menor ou igual a 30 anos, sen experiencia mínima no posto e estar en situación de busca do primeiro emprego. As persoas candidatas, que teñan traballado, e non acumulen unha experiencia laboral previa superior a 180 días no mesmo posto ao que se opta, considerarase en busca do 1º emprego.
- Desempeño de funcións de coordinación de traballos relacionados coa Prevención, a seguridade e a saude na execución das obras, coordinación e definición de elementos de protección colectiva e individual nas diferentes obras, elaboración de informes sobre PRL, apoio en funcións de seguimento e control aos membros do equipo técnico.
- As persoas candidatas nesta categoría deberán presentar o diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: Ciclo formativo de Formación Profesional de Técnico Superior de Prevención de Riscos Profesionais.
- Control e responsabilidade no cumprimento da normativa e instrucións ao persoal de obra en relación á prevención de riscos laborais.

b) Persoal de obras e servizos

CAPATAZ

- Distribución do traballo entre o persoal da súa unidade, así como dos instrumentos, maquinaria e materiais necesarios para a súa execución.
- Programación, coordinación, supervisión e control do persoal ó seu cargo e dos traballos a realizar de acordo coas ordes e instrucións recibidas dos seus superiores xerárquicos.
- Control e responsabilidade da cantidade e calidade do traballo realizado, así como da utilización dos instrumentos, maquinaria e materiais empregados.
- Control e responsabilidade no cumprimento da normativa e instrucións do superior en relación á

prevención de riscos laborais.

- Serán nomeados recurso preventivo, para as obras que polas súas especiais características, requíran desa figura en cumprimento da normativa vixente. Será, en todo caso, obrigatorio para os capataces contratados, a aceptación deste extremo, como obriga ineludible, a non aceptación deste requisito conlevará a rescisión da relación laboral. Os candidatos que non acrediten a formación básica en Prevención de Riscos laborais de 60 horas, recibirán esta, como formación inicial para poder desenvolver as funcións propias do recurso preventivo.
- Realiza-las actividades que impliquen a responsabilidade dunha unidade de traballo que poidan ser realizadas por un ou varios traballadores do seu grupo ou grupos inferiores.
- Instruír ao persoal no período de formación teórico práctico inicial e en obra, nos traballos propios da súa especialidade.
- Colaborar na organización do transporte de persoal e materiais as unidades de obra asignadas.
- Posuir a experiencia e/ou formación que acredite a categoría de capataz no oficio correspondente.
- Experiencia mínima de 2 anos no mesmo posto e de igual categoría. A categoría mínima que se valorará neste posto será do grupo de cotización 6 segundo establece o Informe de Vida Laboral e que además figure como capataz ou encargado segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.

OFICIAL

- Poden desempeñar funcións de docencia, especialmente no período de formación teórico-práctica inicial, e na execución das diferentes obras e servizos.
- Terá a responsabilidade da execución das obras en colaboración cos capataces, encargada e xefe de obra.
- Ter un coñecemento exhaustivo e facer o seguimento das normas no relativo á saúde laboral e á prevención de riscos laborais.
- Posuir a experiencia e/ou formación que acredite a categoría de oficial no oficio ao que opta. Valorarase a formación recibida.
- Experiencia mínima de 1 ano no mesmo posto e de igual categoría. A categoría mínima que se valorará neste posto será do grupo de cotización 8 ou 9 segundo establece o Informe de Vida Laboral e como oficial de 1ª ou 2ª, segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.

OFICIAL CONDUTOR

- Funcións de desprazamento e transporte de materiais e persoas ás obras e demais lugares de traballo, coidado de materiais de traballo, en todo tipo de vehículos, dende turismos ata camións de máis de 3.500 kg, manexo de grúas e guindastres.
- Os condutores deberán estar en posesión de tódolos permisos Profesionais e de conducir, obrigatoriamente B, C, D, E, necesarios para a realización das funcións sinaladas, actualizados e en vigor.
- Ter un coñecemento exhaustivo e facer o seguimento das normas no relativo á saúde laboral e á prevención de riscos laborais.
- Experiencia mínima de 2 anos como condutor de vehículos. A categoría mínima que se valorará neste posto será do grupo de cotización 8 ou 9 segundo establece o Informe de Vida Laboral e como oficial de 1ª ou 2ª segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.

7. FASES DO PROCESO DE SELECCIÓN

- Públicación na prensa local e taboleiro de anuncios do Concello de Vigo, do inicio do procedemento de selección de candidatos ao programa.
- Realizar a solicitude de persoas candidatas as oficinas do SPEG, segundo os criterios de valoración establecidos nas bases de convocatoría**.**
- Comprobación da documentación requerida e o cumprimento de requisitos básicos. As persoas que non cumpran o perfil definido nestas bases serán rexeitados e non accederan a fase de baremación. Se a comisión de selección así o considera, solicitarase as oficinas do SPEG a ampliación das ofertas presentadas.
- Baremación das persoas candidatas ao proceso de selección.

- Publicación das listaxes de candidatos baremados coa convocatoria á proba escrita e proba práctica.
- Realización de proba escrita e proba práctica. A orde de realización, destes instrumentos de valoración persoal, poderá ser modificado pola comisión de selección encargada de desenvolver o proceso selectivo.
- Publicación da listaxe de persoas candidatas seleccionadas e a contratar e listaxe de substitucións para cubrir posibles baixas e/ou renuncias.
- As persoas discapactiadas candidatas seleccionadas deberan aportar o informe EVO onde se acredite a compatibilidade da minusvalía coas tarefas a desenvolver no posto de traballo ao que se presenta.

  En todo caso, as persoas candidatas, terán a obriga de informar expresamente do seu estado biolóxico se teñen discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou cando se atopen en situacións transitorias, que non sexan compatibles coas exixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo aos que optan.
- Formalización dos contratos laborais-temporais, pola Alcaldía-Presidencia.

8. CONVOCATORIA DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS/AS.

A Xunta de Goberno Local, a proposta do Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego, determinará no momento da convocatoria de selección de beneficiarios/as:

1. Aprobar o número de persoas beneficiarias a contratar en cada posto de traballo do programa "VIGO EMPREGA".
2. Nomear a Comisión de Selección conforme se establece no punto 11 das presentes bases.
3. Baremación dos expedientes persoais/profesionais
4. A Comisión de Selección realizará a proba escrita e probas prácticas aos candidatos e candidatas remitidos polo Servizo Público de Emprego que superen os baremos mínimos aprobados pola Xunta de Goberno Local.
5. **Proba Escrita (máximo 2 puntos)**

   A proba terá un mínimo de vinte (20) preguntas e, deberá ser capaz de avaliar a actitude e interese que demostra a persoa candidata, na participación no programa, e a posible adecuación do seu perfil á finalidade do mesmo.

   - Realizaráselles ás persoas candidatas e valoraranse: aspectos ocupacionais, rasgos de persoalidade, actitude ante o programa. Incidirase en aspectos vencellados a busca de emprego, a orientación persoal, a formación para o emprego, o interese polo desempeño e o rendemento.
   - Solicitarase información ás persoas candidatas sobre: as condicións sociolaborais do contrato e as características da contratación, o estado anímico, o estado físico, o interese polo emprego, competencias profesionais e coñecementos relacionados co posto.
   - Os puntos obtidos nesta fase sumaranse ó resto das puntuacións acadadas, sempre que a persoa candidata non obteña a calificación NSNM (non supera a nota mínima), consideraránse NSNM as persoas candidatas que obteñan unha puntuación igual ou inferior a 1 punto.
   - As persoas candidatas con unha de "NSNM", será excluída do proceso de selección.
6. **Proba práctica (máximo 4 puntos)**
   - A Comisión de Selección proporá as probas prácticas relacionadas coas funcións e tarefas do posto de traballo. Valoraranse competencias básicas donde os candidatos aplicarán habilidades profesionais básicas relacioandas co oficio e os coñecementos técnicos necesarios. As probas estarán apoiadas por asesores técnicos do programa Vigo Emprega e dos diferentes Servizos Municipais que colaboran no deseño, control e concreción técnica desta avaliación.
   - Persoal técnico e Administrativo, capataces, e oficiais de oficios, as probas realizaranse para que os/as candidatos/as, demostren o seu coñecemento da profesión. As probas deseñanse conforme a profesión e as labouras máis comúns que se teñen previsto desenvolver, conforme as obras aprobadas pola Xunta de Goberno Local.
   - Peóns, as probas prácticas son xenéricas de coñecemento básico de ferramentas e

utilización das mesmas, sen que, para o desenvolvemento sexa necesaria experiencia práctica en: obras públicas, xardinería ou limpieza.

- No caso de obter unha puntuación igual ou inferior a 1 punto, considerarase "NSNM" e quedará excluída do proceso de selección.

7. Publicación das listaxes de admitidos a contratar e listaxe de suplentes.

9. BAREMACIÓN DE CANDIDATOS/AS A BENEFICIARIOS/AS

Dada a natureza e especiais características do Programa VIGO EMPREGA, o procedemento de selección terá en conta, as diferentes facetas das persoas beneficiarias candidatas ao posto de peón, concretamente:

9.1. Tentarase unha distribución que permita cando menos a presenza de:

- **3%** persoas con discapacidade que poidan desempeñar as funcións do posto de traballo
- **30%** persoas menores de 30 anos, dos que o 50% será o primeiro emprego.
- **30%** mulleres
- **19%** persoas maiores de 45 anos.
- **18%** persoas paradas de longa duración.
  - *Levar un mínimo de 1 ano inscrito ininterrompidamente como demandante de emprego nas oficiñas do Servizo Público de Emprego, contando dende a data de solicitude de candidatos nas oficinas do SPEG e non superar, neses doce meses anteriores, máis de 90 días traballados.*

***9.2. Baremaranse os colectivos para o posto de Peón segundo o seguinte cadro*:**

COLECTIVO	PUNTUACIÓN
Persoa discapacitada	1
Muller	1
Xovenes menores de 30 anos.	1
Maior de 45 anos	0,5
Desempregado/a de longa duración	0,5

9.3. Valorarase: a experiencia laboral formación e outros méritos directamente relacionados coa actividade a desenvolver do persoal técnico e administrativo capataces e oficiais.

- Experiencia laboral, imprescindible 2 anos como mínimo na mesma categoría. 0,1 puntos/mes. (máximo 5 puntos)
- Formación (máximo.3 puntos)

Relacionada co posto (*recibida ou impartida*) :.

Por cada curso de entre 20 e 49 horas	0,10
Por cada curso de entre 50 e 99 horas	0,20
Por cada curso de entre 100 e 199 horas	0,30
Por cada curso igual ou superior a 200 horas	0,40

Relacionada coa Prevención de Riscos Laborais

Curso básico de Prevención de entre 0 e 30 horas	0,20
Curso de Prevención de entre 31 e 50 horas	0,40
Curso de Prevención de máis 50 horas	0,60

Relacionado directamente coa especialidade:

Tarxetas ou carnet profesionais	0,50

LISTAXES DE SUBSTITUCIÓNS.

As persoas candidatas/os que non foran contratadas e tiveran superado o proceso selectivo, formarán parte dunha lista de substitucións ordeada en función da puntuación obtida, de maior a menor, aos efectos de poder ser contratados para substitucións ou renuncias doutros/as traballadores/as", para este programa de emprego e para postos de igual categoría e cualificación.

No caso de quedar vacantes nalgunha das profesión e/ou colectivos, a comisión de selección, poderá propor a contratación de candidatos/as das listas de substitucións de características profesionais similares.

11. COMISIÓN DE SELECCIÓN

O órgano de selección terá carácter colexiado, actuando tódolos membros con voz e voto, a excepción do secretario/a, e comparecerán a título individual en cumprimento do art. 60, do Real Decreto lexislativo 5/2015 do 30 de outubro Tecto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público.

Composición:

- O Xefe do Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego do Concello de Vigo e no caso da creación de máis dunha comisión, funcionario/a o laboral fixo relacionado cos postos a seleccionar..
- Un/ha funcionario/a do Concello de Vigo que actuará como Secretaria/o.
- Tres funcionarios/as ou persoal laboral fixo do Concello de Vigo.

Poderán nomear asesores especialistas na materia, que comparecerán a título individual e cumprindo co disposto no art. 60 do **TREBEP.**

A/O secretaria/o, preferentemente da rama xurídica, intervirá con voz e sen voto, con funcións de asesoramento legal ao órgano de selección, custodia dos exames e actas, elaboración de actas e acordos e informe xurídico en relación cos recursos administrativos que poidan presentarse contra os actos e acordos do órgano de selección. Igualmente deberá realizar as funcións previstas no artigo 16 da Lei 40/2015, do 01 de outubro, do Réxime Xúridico do Sector Público.

Tódolos membros da Comisión de Selección serán propostos polo Concelleiro de Emprego, Economía, Industria, Voluntariado e Relación cos Sindicatos cos titulares e suplentes correspondentes, con titulación igual ou superior a do posto ofertado, debendo comparecer todos eles a título individual e cumprindo co estipulado no art. 60 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público.

O órgano de selección en canto á súa composición e funcionamento, deberá respectar obrigatoriamente o disposto no artigo 60 do Real Decreto lexislativo 5/2015 do 30 de outubro Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, así coma calquera outra normativa legal vixente de aplicación.

Da valoración que a Comisión de Selección realice dos/as candidatos/as, emitirase Acta co listado do persoal seleccionado.

A Comisión de selección contará co asesoramento técnico do persoal funcionario do servizo de Desenvolvemento Local e Emprego que estime necesario. Os membros da comisión de selección e os seus asesores especialistas, percibirán como resultado da súa participación na mesma, as dietas que a normativa en vigor establece.

A participación neste proceso selectivo implica aceptar a utilización dos datos persoais das persoas candidatas a Concellería de Emprego, Economía, Industria, Voluntariado e Relación cos Sindicatos, exclusivamente para os fins que se definen nestas bases de convocatoria, cumprindo os requisitos establecidos no Real Decreto 1720/2007 do 21 de decembro polo que se aproba o regulamento da Lei 15/1999 do 13 de decembro de protección de datos de carácter persoal.

12. OUTRA INFORMACIÓN PARA AS PERSOAS CANDIDATAS.

A formalización, duración e incidencias dos contratos que se realicen finalmente aos aspirantes seleccionados, estarán suxeitos, (además do estipulado no aptdo 4 dunha duración temporal propia do Programa "Vigo Emprega" por convocatoria, dun máximo de 6 meses), as limitacións legais establecidas no art. 15.5, do Estatuto dos Traballadores, modificado pola Lei 43/2006, de 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, vixente dende o 1 de xullo do 2006, (disposición adicional cuarta do RD Lei 5/2006), que fixa entre outros que a duración dos contratos das persoas aspirantes seleccionadas: máximo 24 meses nun período de 30, para o mesmo posto de traballo, sexa ou non o mesmo contrato, circunstancia da cal se emitirá informe previo á contratación pola xefatura do servizo que corresponda, sobre dito cumprimento dos aspirantes seleccionados, e ademais ó disposto no Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, Lei 2/2009, do 23 de xuño, de modificación do texto refundido da Lei da función pública de Galicia, aprobado por o Decreto lexislativo 1/2008, do 13 de marzo e demais lexislación de aplicación, formalizándose o contrato só ás persoas aspirantes seleccionadas que cumpran cos requisitos expostos, circunstancia da que se informa aos/as aspirantes.

- **Fotocopia do certificado de discapacidade e/ou incapacidade**

emitido polas entidades competentes, nos casos que proceda, e a discapacidade sexa igual ou superior ao 33%. Solicitaráse ás persoas candidatas con carácter previo á contratación, o **informe de compatibilidade do EVO** onde se acredite a compatibilidade da minusvalía coas tarefas a desenvolver do posto de traballo ao que se presenta. No caso de enfermidades crónicas, lesións ou problemas de saude, as persoas candidatas, terán a obriga de informar o servizo de Desenvolvemento Local e Emprego, no momento de achega da documentación previa ao proceso de selección, e en todo caso, deberán presentar certificación médica que acredite o estado biolóxico compatible, da persoa candidata coas tarefas e funcións a desenvolver no posto de traballo ao que se presenta.

- **Máis información:**

Poderán consultarse as bases do proceso de selección nas dependencias do programa "VIGO EMPREGA" (no Parque Central de Servizos do Concello), así como na páxina web http://www.hoxe.vigo.org. e no taboleiro de anuncios do Concello.