

**VI. ANUNCIOS****B) ADMINISTRACIÓN LOCAL****CONCELLO DE VIGO**

*ANUNCIO das bases reguladoras da convocatoria do Plan municipal de emprego de 2022.*

A Xunta de Goberno Local do Concello de Vigo, en sesión ordinaria do 14 de outubro de 2022, acordou aprobar as bases de selección de persoas candidatas a beneficiarias do Plan municipal de emprego 2022 e proceder á súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, no *Boletín Oficial* da provincia de Pontevedra, no taboleiro de anuncios, na web municipal e no portal de transparencia, para xeral coñecemento:

**Bases de selección de persoas candidatas a beneficiarias do Plan municipal de emprego 2022**

A Unidade Administrativa de Desenvolvemento Local e Emprego ten encomendado o deseño e posta en marcha da proposta de actuación de desenvolvemento denominada Plan municipal de emprego para fomentar a inserción laboral, co obxectivo de mellorar a formación e facilitar a adquisición de maiores habilidades profesionais das persoas beneficiarias, e incrementar así a súa capacitación e competencia profesional.

Para desenvolver estes obxectivos, a Tenencia de Alcaldía e Concellaría delegada de Economía, Fondos Europeos, Patrimonio e Emprego pon en marcha o Plan municipal de emprego 2022, concretado na realización de contratos de duración determinada en ocupacións directamente relacionadas cos seus obxectivos, que resultan necesarios para a execución de obras de interese municipal non relacionadas coa actividade propia da Administración municipal, de carácter substantivo e propio, aprobadas pola Xunta de Goberno Local, e diferenciadas das tarefas e funcións propias do persoal estatutario do Concello de Vigo regulado polo seu propio convenio, cuxo artigo 1 ARCT-CC establece claramente que só é aplicable aos empregados municipais «integrados no seu cadro de persoal».

Os contratos de traballo e a relación das persoas contratadas polo Concello de Vigo no Plan municipal de emprego estarán regulados dentro do marco normativo que establece o Acordo marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan municipal de emprego 2004-2007, prorrogado para este



ano, como referencia retributiva e de condicións sociais que se aplicarán nos contratos laborais temporais realizados ao abeiro do dito plan, así como a descrición dos diferentes colectivos que participan no desenvolvemento dos programas de emprego do citado plan, dotando ao programa dunha substantividade propia, dunha estrutura totalmente definida, concreta en todos os aspectos que teñen relevancia no desenvolvemento dos seus obxectivos e configurando un marco de referencia para todas as persoas traballadoras beneficiarias contratadas.

O Plan municipal de emprego non ten por obxecto constituír unha vía de acceso a postos de traballo, prazas e funcións propias do persoal da Administración pública nin substituílo, ao tratarse dunha iniciativa onde a oferta das ocupacións responde directamente á realización dun programa de obras, actuacións e formacións concretadas previamente pola Xunta de Goberno Local e cunha duración determinada máxima de 6 meses en cada unha das dúas quendas previstas, creando oportunidades de emprego e mellorando a contorna urbana.

## **2. Obxecto.**

O Plan municipal de emprego é un plan de acción directa, concretado na realización de contratos de duración determinada (máximo 6 meses) que resulten necesarios para a execución de obras de interese municipal non relacionadas coa actividade propia da Administración municipal, que crea oportunidades de emprego e mellora a contorna urbana.

As actuacións que se desenvolverán atenden ás propostas remitidas polos diferentes servizos municipais e non se incardinan dentro dos servizos municipais ordinarios que vén proporcionando a Administración municipal, senón en actuacións de mellora e rexeneración da contorna urbana.

## **3. Ocupacións básicas.**

As contratacións no marco do Plan municipal de emprego efectuaranse no desenvolvemento das seguintes profesións: peóns, oficiais, capataces, e persoal técnico e administrativo, todos eles beneficiarios/as. O número de beneficiarios/as que se seleccionará determinarase no momento da publicación das bases da convocatoria de contratación, unha vez fiscalizadas e feita a correspondente e previa consignación pola Intervención



Municipal para a súa aprobación pola Xunta de Goberno Local, nas seguintes categorías ou grupos profesionais:

Peóns construción	Oficial carpintaría de madeira	Oficial mecánico mantemento maquinaria
Peóns xardinaría-forestal	Oficial carpintaría metálica	Oficial carpintaría de aluminio
Auxiliar administrativo	Oficial condutor	Oficial xardinaría-forestal
Técnico PRL	Oficial pintura	Oficial fontanaría
Capataz construción	Oficial electricidade	Oficial albanelaría
Delineante		

#### **4. Duración, modalidade e retribucións.**

O Plan municipal de emprego 2022 é un instrumento elaborado para a realización de contratos de duración determinada (máximo 6 meses) que resulten necesarios para a execución de obras de interese municipal, creando oportunidades de emprego e mellorando a contorna urbana.

##### **4.1. Duración.**

- Como máximo 6 meses para o Plan municipal de emprego no presente ano e coas limitacións que se establecen no propio plan.

- As persoas traballadoras seleccionadas ao abeiro deste programa temporal deben cesar en canto remate a devandita convocatoria do Plan municipal de emprego. Esta cláusula debe figurar na epígrafe correspondente (fin do contrato) do modelo do contrato que formalicen as persoas beneficiarias seleccionadas.

- Establécese un período de proba con carácter xeral para as persoas contratadas dun mes.

A formalización, duración e incidencias dos contratos que se realicen finalmente ás persoas aspirantes seleccionadas estarán suxeitas, en todo caso e respecto de calquera outra incidencia da relación laboral que se considere oportuno engadir con base na lexislación vixente, ao contido dos informes de Recursos Humanos e da Intervención Xeral.

##### **4.2. Modalidade.**

Considérase oportuna a modalidade de contrato de duración determinada (artigo 1 do Acordo marco), a xornada completa, na modalidade de contrato para a mellora da ocu-



pación e a inserción laboral (código 505), que se xunta ás presentes bases reguladoras, cos dereitos e obrigas que leva implícito; en todo caso, terase en conta, segundo o tipo e categoría que se vai cubrir, a modalidade, duración e calquera outra incidencia da relación laboral que se considere oportuno con base na lexislación vixente, de acordo co contido dos informes de Recursos Humanos e da Intervención Xeral.

Así mesmo, en calquera caso deberá figurar no obxecto do contrato a denominación e duración do Plan municipal de emprego 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, segundo as táboas salariais que se atopen en vigor no momento da contratación e, en concreto, as establecidas no capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as), que quedarán recollidas nos respectivos contratos. As ditas retribucións están diferenciadas das do persoal do Concello de Vigo regulado polo seu propio convenio, que dispón dunha estrutura salarial dotada cos complementos (CE e CD) ligados á valoración dos postos.

- As táboas salariais poden ter un incremento salarial con base nas actualizacións que teñan lugar no mencionado Acordo marco de referencia e coas actualizacións que sexan de aplicación do salario mínimo interprofesional.

- As vixentes retribucións por categoría profesional do Acordo marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan municipal de emprego, actualizadas cos incrementos salariais efectuados en 2022, son as seguintes:

Categoría	Importe bruto mes
Delineante	1.489,89
Técnico auxiliar PRL	1.489,89
Capataz-construción	1.489,89
Oficiais (albanel, electricista, fontaneiro, pintor, xardinaría, mecánica maquinaria, conducción) de carpintaría (aluminio, metálica, madeira)	1.268,54
Peóns (xardinaría e construción)	1.166,67
Auxiliar administrativo	1.166,67



**5. Requisitos básicos.**

- Ter 18 anos feitos e capacidade legal para ser contratado/a de conformidade coa lexislación vixente. Non poderán ser contratadas persoas que superen a idade legal de xubilación establecida con carácter xeral.

- Ter capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais na ocupación solicitada. É obrigatorio que as persoas candidatas comuniquen expresamente limitacións que poidan condicionar o desenvolvemento habitual das ditas tarefas propias e habituais do posto de traballo a que se presentan.

- Estar desempregada/o e inscrito/a como demandante de emprego nalgunha das oficinas 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 empadroadado/a no Concello de Vigo, cando menos 12 meses antes da solicitude de candidatos/as ao 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 ao Servizo Público de Emprego de Galicia, en ningún dos seguintes programas: Vigo Emprega, Programa de escolas obradoiro e obradoiros de emprego, programas de cooperación Xunta-entidades locais, ou cun contrato temporal ou de interinidade.

- Non ter sido sancionado e/ou terlle sido aberto expediente disciplinario 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, ou ter incorrido en faltas leves de maneira reiterada.

- Non poderán participar na mesma convocatoria do Plan municipal de emprego dúas persoas pertencentes á mesma unidade de convivencia familiar, ben sexa por consanguinidade ou afinidade ata un segundo grao e/ou por que 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 manter esta situación ata o momento da contratación.



• Presentar a documentación completa e en regra, requirida polo programa e polo SPEG no prazo establecido na convocatoria. O incumprimento dos prazos implicará a exclusión automática do proceso de selección.

## 6. Requisitos específicos.

Ocupación	Requisitos	Categoría segundo o Acordo marco do Plan municipal de emprego do Concello de Vigo (beneficiarios)
Auxiliar administrativo/a	Diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Técnico de prevención de riscos laborais	Diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: Técnico de Prevención de Riscos Laborais.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Delineante	Diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Capataces	Posuír 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 será do grupo de cotización 6, segundo establece o informe de vida laboral, e que ademais figure como capataz ou encargado, segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou, na súa falta, nóminas.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Oficiais de oficios (nas especialidades que se indican no punto 3º destas bases)	Ter un coñecemento exhaustivo e facer o seguimento das normas no relativo á saúde laboral e á prevención de riscos laborais. Ter a experiencia e/ou formación que acredite a categoría de oficial no oficio a que opta. Valorarase a formación recibida. Experiencia mínima de 1 ano na mesma ocupación e de igual categoría. A categoría mínima que se valorará 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, na súa falta, nóminas.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Oficiais conducción	Os condutores deberán estar en posesión de todos os permisos profesionais e de conducir, obrigatoriamente B, C, D, E, 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 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, na súa falta, nóminas.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Peóns/oas	Non é necesaria cualificación previa no tipo de traballo que se vai desenvolver.	Capítulo 1, artigo 1.3, do Acordo marco de referencia (beneficiarios/as)



## 7. Formación.

O artigo 2 do Acordo marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan municipal de emprego 2004-2007, prorrogado para este ano, establece a necesidade, en todos os casos, de desenvolver, complementariamente á realización das funcións propias de cada contrato (nos casos en que non estea considerado), unha acción formativa intensa, tanto en competencias profesionais das persoas participantes, como en competencias persoais, dúas das facetas determinantes no referido ás condicións de ocupabilidade das persoas. Como mínimo dedicarase o 15 % do tempo do contrato a formación. Dependendo das características de cada programa/proxecto, e dentro das súas posibilidades, tenderase a concentrar a formación nun día á semana.

A modalidade de contrato de duración determinada reflectida na base cuarta para desenvolver as actuacións previstas neste plan non é un contrato formativo dos recollidos pola vixente lexislación laboral (artigo 11 ET), senón un contrato para a execución de obras de interese municipal de carácter substantivo e propio, non relacionadas coa actividade propia da Administración municipal e acoutadas por un período máximo de 6 meses, o que obriga a dedicar o 15 % do tempo do contrato a formación, tanto en competencias profesionais como en competencias persoais, para os efectos de dar estrito cumprimento ao establecido no artigo 2 do referido Acordo marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan municipal de emprego 2004-2007.

A este respecto, a carga formativa do programa articularase dentro do horario laboral, complementándoa co traballo en obra, e adaptarase ás necesidades do contorno e do mercado laboral propio da cidade de Vigo e da súa área metropolitana, apostando pola innovación, a aplicación de novas técnicas e tecnoloxías e a especialización, estimando desenvolver a seguinte oferta formativa prevista:

Programa de formación	Nº alumnos	Nº horas	Temática	Especialidade
Nivel básico de prevención de riscos laborais	15	60 h	Iniciais	PRL
PRL para traballos no sector da construción	45	6 h		
PRL específico para xardinaría	17	6 h		
PRL específico para albanelaría	36	8 h		
Riscos e medidas preventivas asociadas ao manexo de guindastre autocargante	10	5 h		
Seguridade e manexo de plataformas elevadoras e camión portacontedores	10	5 h		
Primeiros auxilios	75	20 h		
Manexo seguro de maquinaria de construción	25	5 h		
Plataformas elevadoras	20	2 h		
Montaxe de estada tubular	17	10 h		



Programa de formación	Nº alumnos	Nº horas	Temática	Especialidade
Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas	20	30 h	Especialización técnica	Construción
Novos materiais de construción illamentos térmicos, acústico e contra o lume	20	30 h		
Instalacións placa de xeso laminada e falsos teitos	20	30 h		
Control de proxectos e obras de construción (capataces)	3	30 h		
Soldadura por arco baixo gas MIG, MAG e TIG	15	30 h		
Pintura decorativa e novos materiais de acabados: vinilos, papel pintado...	15	30 h		
Novos tratamentos para a madeira a tecnificación da madeira	10	40 h		
Fontanaría novos materiais e instalacións solares AQS	10	50 h		
Deseño e mantemento de instalacións de enerxía solar fotovoltaica	10	50 h		
Xornada orientación laboral e busca de emprego nas redes sociais	76	10 h	Orientación e sensibilización	Comúns
Igualdade de oportunidades	76	10 h		
Curso de resolución de conflitos e toma de decisións	76	10 h		
Habilidades sociais	76	5 h		
Sensibilización ambiental	76	10 h		
Planificación e deseño de xardíns	17	15 h	Técnicación/ especialización	Xardinaria

Todas as persoas candidatas seleccionadas para formar parte do Plan municipal de emprego deberán obrigatoriamente subscribir un compromiso en virtude do cal se comprometen a levar a cabo as accións formativas que o equipo técnico considere oportunas en aspectos relacionados coa ocupación para a cal foron contratadas.

A negativa a subscribilo suporá a exclusión do proceso selectivo e o seu incumprimento por parte dos/das beneficiarios/as durante o período de contrato poderá ser motivo de cesamento laboral, é dicir, a rescisión do contrato laboral.

### Procedemento de selección.

#### 8. Fases do proceso de selección.

1. Publicación das bases reguladoras da convocatoria no *Diario Oficial de Galicia*, no *Boletín Oficial* da provincia de Pontevedra, no taboleiro de anuncios do Concello de Vigo e na páxina web municipal, así como do anuncio do inicio do procedemento de selección de candidatos ao programa en cada quenda correspondente (pode ser publicado tamén na prensa local).

2. O Departamento Municipal de Desenvolvemento Local e Emprego do Concello de Vigo solicitará ao SPEG as/os traballadoras/es que correspondan, de acordo coas carac-





terísticas recollidas nas bases mediante a remisión da correspondente oferta de emprego, facendo referencia ás características que deben reunir os/as traballadores/as que se contratarán para o adecuado desempeño das funcións inherentes ás categorías profesionais das ocupacións ofertadas. As oficinas do Servizo Público de Emprego de Galicia en Vigo serán as encargadas de enviar as persoas candidatas solicitadas.

No caso de que as oficinas de emprego do SPEG en Vigo non remitan candidatos suficientes para as categorías profesionais das ocupacións ofertadas, solicitarase ás oficinas do SPEG a ampliación das ofertas presentadas, coa finalidade de acadar o número de persoas candidatas para realizar un proceso de selección efectivo e con garantías de éxito.

3. Posteriormente, procederase á comprobación da documentación requirida e do cumprimento de requisitos básicos. As persoas que non cumpran o perfil definido nestas bases serán inadmitidas e non accederán ao proceso selectivo.

De non obter candidatos suficientes, este concello poderá recorrer a recursos municipais propios, ampliando tamén a busca de candidatos aos usuarios inscritos no Servizo de Orientación Laboral (SOL) do Concello de Vigo, sempre e cando cumpran os requisitos establecidos nestas bases de convocatoria.

4. Unha vez publicada a relación de persoas candidatas admitidas procederase á realización das probas: escrita e práctica.

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 deste. Valoraranse aspectos ocupacionais, trazos de personalidade e actitude ante o programa. Incidirase en aspectos vinculados á 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, as competencias profesionais e os coñecementos relacionados co posto.

Os puntos obtidos nesta fase sumaranse ao resto das puntuacións que se acaden, sempre que a persoa candidata non obteña a cualificación NSNM (non supera a nota mínima); consideraranse NSNM as persoas candidatas que obteñan unha puntuación igual ou inferior a 1 punto.



As persoas candidatas cunha cualificación de NSNM serán excluídas do proceso de selección.

#### 6. Proba práctica (máximo 4 puntos).

A Comisión de Selección proporá as probas prácticas relacionadas coas funcións e tarefas das categorías profesionais das ocupacións ofertadas. Valoraranse competencias básicas onde os candidatos aplicarán habilidades profesionais básicas relacionadas co oficio e os coñecementos técnicos necesarios. As probas estarán apoiadas por asesores técnicos do Plan municipal de emprego 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 deseñaranse de acordo coa profesión e as tarefas máis comúns que se ten previsto desenvolver conforme as obras aprobadas pola Xunta de Goberno Local.

– Peóns: as probas prácticas son xenéricas, de coñecemento básico de ferramentas e utilización destas, sen que para o desenvolvemento sexa necesaria experiencia práctica en obras públicas, xardinaría ou limpeza.

No caso de obter unha puntuación igual ou inferior a 1 punto, considerarase que non supera a nota mínima e a persoa quedará excluída do proceso de selección.

7. Unha vez rematada a proba práctica, publicaranse as notas e procederase á fase de baremación dos candidatos.

#### **9. Valoración de candidatos/as a beneficiarios/as.**

Dada a natureza e especiais características do Plan municipal de emprego, o procedemento de selección terá en conta os diferentes colectivos entre os que se seleccionarán as persoas candidatas, concretamente:

##### **9.1. Tentarase unha distribución que permita cando menos a presenza nos postos de peóns de:**

- 3 % de persoas con discapacidade igual ou superior ao 33 % que poidan desempeñar as tarefas propias da ocupación, profesión ou oficio.



- 22 % de persoas menores ou iguais a 30 anos, das cales o 50 % será o primeiro emprego.

- 30 % mulleres.

- 25 % persoas entre 31 e 45 anos \*DLD.

- 20 % de persoas maiores de 45 anos \*DLD.

\*DLD: levar un mínimo dun ano inscrito ininterrompidamente como demandante de emprego nas oficinas do Servizo Público de Emprego, contando desde a data de solicitude de candidatos nas oficinas do SPEG e non superar, neses doce meses anteriores, máis de 90 días traballados.

- O persoal administrativo e técnico beneficiario será seleccionado entre candidatos remitidos polo SPEG que pertencen ao colectivo de persoas menores ou iguais a 30 anos en busca do seu primeiro emprego.

## 9.2. Baremaranse os colectivos para o posto de peón segundo o seguinte cadro:

Colectivo	Puntuación
Persoa discapacitada	1
Muller	1
Xente moza menor ou igual a 30 anos.	1
Persoas entre 31 e 45 anos DLD.	0,5
Maior de 45 anos DLD	0,5

- Aplicaranse as puntuacións da táboa anterior en función do colectivo polo cal foron preseleccionados na oficina do SPEG de Vigo, e aplicaráselles, se é o caso, 0,20 puntos por cada requisito que cumpran dos segundos ou subseguintes colectivos.

## 9.3. Valoración da experiencia laboral e formación dos capataces e oficiais.

O Plan municipal de emprego necesita incorporar un número de profesionais con experiencia profesional e con certas habilidades formativas nos oficios relacionados coa construción e os servizos.

Deste xeito, valorarase a experiencia laboral e formación directamente relacionadas coa actividade que van desenvolver os capataces e oficiais nos termos que se indican a seguir:

- Experiencia laboral: 0,1 puntos/mes que exceda do mínimo exixido (máximo 5 puntos).



- Formación: (máximo 3 puntos).

(só se puntuará cada curso unha vez, aínda que se repetise en varias ocasións ou se realizase con diferentes entidades).

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 carnés profesionais	0,50
---------------------------------	------

## 10. Finalización do proceso de selección e listaxes de substitucións.

Realizada a baremación dos candidatos, publicaranse as listaxes cas puntuacións totais acadadas polos beneficiarios que se van contratar, xunto coa listaxe de suplentes.

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

## 11. Persoas candidatas con discapacidade.

As persoas candidatas cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33 % (acreditado mediante certificación emitida polas entidades competentes) deberán achegar, con carácter previo á contratación, o informe de compatibilidade do EVO onde se acredite a compatibilidade da minusvalidez coas tarefas que vaian desenvolver na ocupación profesional a que se presentan.



De resultar necesario, e coa finalidade de axilizar os trámites, poderanse autorizar os responsables do programa para solicitar ás oficinas do EVO as certificacións necesarias das persoas seleccionadas.

Sen a presentación do informe, non poderán ser contratadas para a participación neste programa.

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 exigencias psicofísicas das respectivas ocupacións profesionais a que optan.

No caso de enfermidades crónicas, lesións ou problemas de saúde, as persoas candidatas terán a obriga de informar o Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local, no momento da 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 que vaia desenvolver na categoría ou grupo profesional da ocupación a que se presenta.

## **12. Comisión de Selección.**

O órgano de selección terá carácter colexiado, actuando todos os membros con voz e voto, a excepción do secretario/a, e comparecerán a título individual en cumprimento do artigo 60 do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

Composición:

- A Xefatura do Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local do Concello de Vigo e, no caso da creación de máis dunha comisión, un/unha funcionario/a ou laboral fixo relacionado coas ocupacións obxecto da convocatoria
- Un/unha 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 artigo 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 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

Todos os membros da Comisión de Selección serán propostos pola Tenencia de Alcaldía e Concellaría delegada de Economía, Fondos Europeos, Patrimonio e Emprego, xunto cos titulares e suplentes correspondentes, con titulación igual ou superior á do grupo ou categoría profesional da ocupación ofertada, debendo comparecer todos eles a título individual e cumprindo co estipulado no artigo 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, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, así como calquera outra normativa legal vixente de aplicación.

Da valoración que a Comisión de Selección realice dos/das candidatos/as emitirase acta coa listaxe do persoal seleccionado.

A Comisión de Selección contará co asesoramento técnico do persoal do Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local, que considere necesario. Os membros da Comisión de Selección e os seus asesores especialistas percibirán, como resultado da súa participación nela, as axudas de custo que a normativa en vigor establece.

A participación neste proceso selectivo implica aceptar que a Unidade Administrativa de Desenvolvemento Local e Emprego utilice os datos persoais das persoas candidatas exclusivamente para os fins que se definen nestas bases de convocatoria, cumprindo os requisitos establecidos na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

### **13. Outra información para as persoas candidatas.**

A formalización, duración e incidencias dos contratos que se realicen finalmente aos aspirantes seleccionados estarán suxeitas (ademais de ao estipulado no número 4, unha duración temporal dun máximo de 6 meses), ás limitacións legais establecidas no artigo 15.5



do Estatuto dos traballadores, modificado polo artigo 1.3 do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, redactado conforme a corrección de erros publicada no BOE núm. 16, do 19 de xaneiro de 2022, vixente desde o 30 de marzo de 2022 (D.D. 8.2.b) do citado real decreto lei, que se refire a persoas traballadoras que nun período de vinte e catro meses tivesen estado contratadas durante un prazo superior a dezoito meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo, coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción), circunstancia da cal emitirá informe previo á contratación a xefatura do servizo que corresponda, sobre o dito cumprimento dos aspirantes seleccionados e, ademais, ao 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 polo 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 cal se informa aos/as aspirantes.

### **Incidencia da COVID-19.**

Debido á necesidade de desenvolver as actuacións propias do programa dunha maneira segura e tomando como referencia as normas de aplicación pola incidencia da COVID-19, precísase o establecemento das seguintes medidas de seguridade individual e colectiva:

- Proceso de selección: a entrega de documentación necesaria para acreditar as diferentes situacións persoais e profesionais farase presencialmente nas oficinas administrativas do Plan municipal de emprego sito na rúa A Bagunda, nº 1, baixo cita previa establecida e comunicada ás persoas beneficiarias candidatas por persoal do equipo técnico do programa. Durante a recollida/entrega de material deberase respectar a distancia de seguridade de 2 metros.

A realización das probas escritas e prácticas será convocada pola Comisión de Selección correspondente, e terán lugar de maneira gradual, por postos de traballo ofertados e/ou colectivos, coa finalidade de reducir a afluencia de persoas candidatas e minimizar o risco de contaxio.

- Indícase a necesidade do uso da máscara para o persoal do Concello de Vigo (de acordo coa Resolución da Alcaldía do 20 de abril de 2022) nas seguintes circunstancias:

- Para todas aquelas persoas que presenten síntomas compatibles coa COVID-19, mentres dure a sintomatoloxía.



– Para todas aquelas persoas que sexan positivas en COVID-19, asintomáticas ou con síntomas leves, durante 10 días desde o diagnóstico. Estas persoas infectadas deberán evitar o contacto con vulnerables.

– Para todas aquelas persoas que fosen contacto estreito cun positivo en COVID-19, durante polo menos os 5 días seguintes ao contacto.

– Para todas aquelas persoas especialmente sensibles ou vulnerables á COVID-19, salvo que realicen o traballo sen contacto con terceiros. Nestes casos a máscara que debe ser utilizada é a de protección FFP2/FFP3. Estas persoas vulnerables deben solicitar revisión do seu caso polo Servizo de Vixilancia da Saúde por se for necesaria a adopción de medidas adicionais, mediante solicitude ao correo electrónico [sprl@vigo.org](mailto:sprl@vigo.org), indicando nome e apelidos, posto e teléfono de contacto (non se enviarán a este correo electrónico informes médicos).

• Rematado o proceso de selección, formalizaranse os contratos laborais de duración determinada mediante a sinatura de contrato que se realizará nas oficinas administrativas do Plan municipal de emprego, sito na rúa A Bagunda, nº 1, coa intención de evitar aglomeracións e tempos de espera farase gradualmente.

– Unha vez asinado o contrato desenvolveranse reunións iniciais con cada grupo na aula de formación, con limitación de capacidade e mantendo distancias de seguridade, repartición previa de medios de protección individual, ventilación de espazos e desinfección entre reunión e reunión.

– Entregaranse chaves de armario, tarxetas de fichaxe, roupas e EPI, e definirase a planificación da formación que se recibirá inicialmente e no desenvolvemento do programa.

– Os diferentes grupos de obra organizaranse por especialidades e localizaranse en diferentes zonas para as saídas á obra, evitando así a aglomeración do persoal. As entradas ao centro de traballo e as saídas durante a incidencia da COVID-19 serán tamén graduais para evitar aglomeracións nos tempos de espera.

• A formación: as primeiras xornadas dedicaranse a formación inicial en prevención de riscos laborais. A distribución será por especialidades e o máximo de persoas por curso será de 20 alumnos. Tentarase concentrar máis formación de especialización e perfeccionamento profesional no primeiro mes de contrato e desenvolveranse diferentes formacións





de carácter transversal e tecnificación en diferentes períodos ao longo da duración do contrato.

- Repartición de roupa e EPI: por unidades de obra evitando así a acumulación de persoal facendo esperas prolongadas.

O lavado da roupa de traballo deberá ser diario e responsabilidade de cada traballador.

- Recoñecemento médico: realizarase durante o período de proba das contratacións.
- As obras: a posta en marcha das diferentes obras realizarase de xeito progresivo xunto coa formación, organizando por grupos. As unidades de traballo consideraranse no posible como burbullas de traballadores, tanto en obra como no transporte e incluso na formación consideraranse unidades de «convivencia» fixas en que o contacto cos outros traballadores estea limitado ao imprescindible, coa finalidade de evitar contactos innecesarios que poidan provocar un aumento indesexado de transmisión en caso de que se producise algún positivo en COVID-19.

En obra nos espazos públicos: estradas, parques, etc., os traballadores deben traballar mantendo distancia de seguridade, uso de máscara, luvas e hixiene constante de mans.

- A afluencia á oficina administrativa do programa deberá estar reducida ao mínimo posible comunicando por correo electrónico ou telefonicamente calquera asunto que precise tratamento ou coñecemento por parte do persoal do equipo técnico do programa. De ser necesario realizar algún trámite, como partes de accidentes e remisión a mutua de accidentes, só poderá ser atendido un usuario de cada vez.

Non se poderán compartir obxectos de traballo na medida do posible (teclados, material de oficina, teléfonos fixos, teléfonos móbiles, documentos en papel...). Priorizarase o manexo de documentos en formato dixital. Se son compartidos, deberán ser desinfectados antes e despois do uso.

Durante a recollida/entrega de material deberase respectar a distancia de seguridade de 2 metros.

- Os vehículos respectarán as capacidades necesarias para garantir a seguridade, tal e como os establece a normativa en vigor. Os vehículos serán desinfectados se van ser usados por diferentes persoas ou grupos de persoas, este labor será desenvolvido por oficiais condutores e coa colaboración do persoal de apoio, se for necesario. Ventiláranse



constantemente durante a quenda de traballo o espazo de traballo (oficinas, vehículos, etc.) e as zonas comúns.

En función da dispoñibilidade de vehículos, se é preciso farase unha saída á obra e unha recollida gradual, prolongando tempos de desprazamento, pero primando a seguridade.

- As ferramentas e materiais de uso diario recolleranse a diario nos dous almacéns dispoñibles para tal efecto e dividirase o persoal en grupos en cada almacén para que non se produzan aglomeracións; en cada almacén haberá instalados dispensadores de xel hidroalcohólico para uso de todos os traballadores. As ferramentas serán desinfectadas a diario tanto en obra como na súa recollida no almacén e entregaranse ao día seguinte desinfectadas.

- Darase cumprimento ao protocolo do SPPRL por síntomas asociados á enfermidade COVID-19 que estea en vigor e resulte de aplicación.

- Máis información: poderán consultarse as bases do proceso de selección nas dependencias do Plan municipal de emprego, así como na páxina web <http://www.hoxe.vigo.org> e no taboleiro de anuncios do Concello.

Vigo, 17 de outubro de 2022

O alcalde

P.D. (Delegación competencial polos decretos do 18.6.2019, 26.6.2019 e 2.9.2019 e acordos da Xunta de Goberno Local do 20.6.2019, 4.7.2019, 5.9.2019 e 6.9.2022)

Elena Espinosa Mangana

Tenente de alcalde e concelleira delegada da Área de Economía, Fondos Europeos, Patrimonio e Emprego

