

**BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL:
TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE ADICCIONES DEL PROGRAMA PUENTE GENIL ANTE LAS DROGAS.**

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

La presente convocatoria tiene como objeto la selección, mediante concurso, de personal laboral temporal (Técnico en Prevención de Adicciones) al amparo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la legislación laboral aplicable, con el objeto de atender las obligaciones asumidas por el Ayuntamiento de Puente Genil en relación con el programa de prevención comunitaria de las drogodependencias y adicciones “Puente Genil ante las drogas 2020-2021”.

El proceso se desarrolla bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia prescritos en la Legislación vigente, todo ello con la publicidad en la página web del Ayuntamiento y en el tablón de anuncios del mismo.

SEGUNDA: DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.

1. **Denominación del puesto de trabajo:** Técnico en Prevención de Adicciones
2. **Número de puestos ;** Uno
3. **Categoría:** Técnico Medio (A2)
4. **Titulación exigida:** Grado en Educación Social, Grado Trabajo Social, Grado en psicología o equivalente.
5. **Tipología contractual a utilizar:** Obra y servicio duración determinada.
6. **Duración del contrato:** Seis meses
7. **Retribución:** Dos mil quinientas ochenta y cinco con ochenta y seis (2.585,86 €)
8. : Tareas propias de la prevención comunitaria de las drogodependencias y adicciones. Entre otras:
 - Planificar analizando la realidad local, detectando necesidades, diseñando estrategias y promoviendo y organizando actividades.
 - Implementar y evaluar el programa subvencionado.
 - Redactar la memoria de ejecución del programa subvencionado tras la realización de cada una de las actividades que lo componen.
 - Establecer e implementar mecanismos de coordinación y colaboración con entidades y agentes sociales.
 - Organizar, y en su caso asistir a reuniones para promocionar la prevención.
 - Asesorar, orientar, capacitar, motivar, formar y supervisar a mediadores sociales.
 - Elaboración y difusión de materiales preventivos.
 - Fomentar el tejido asociativo en prevención.
 - Contar con la comunidad en todo el proceso y responder o reconducir sus demandas.

TERCERA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

1. Los/as candidatos/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español, nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, extranjero con residencia legal en España o extranjero que se encuentre en alguno de los restantes supuestos previstos en el artículo 57.4 del TREBEP. Se acreditará mediante presentación de DNI o documento de identidad correspondiente.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.
- c) Estar en posesión del título universitario de Grado en Educación Social, Trabajo Social o equivalente exigido en esta convocatoria, o en condiciones de obtenerlo en la fecha de expiración del plazo de admisión de solicitudes (se entiende que se está en condiciones de obtener el título académico cuando se han superado los estudios conducentes al mismo y han sido abonados los derechos para su expedición, lo cual se acreditará con la correspondiente certificación del centro de estudios correspondiente). Se acreditará mediante el título expedido por la autoridad académica competente.
- d) Cumplir con el siguiente perfil mínimo de formación complementaria:
150 horas de formación en materia de prevención de adicciones,. Se acreditará mediante la presentación de copia del título o certificación expedida por la entidad competente.
En las fotocopias aportadas deberá aparecer el texto “Es copia fiel del original”, suscrito y firmado por el solicitante, que se responsabilizará así de su veracidad.
- e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en Inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, si las funciones a ejercer en virtud del presente contrato resultan similares a las que desempeñaba en el empleo o cargo público en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- f) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto objeto de la convocatoria.-Quienes tengan la condición de minusválido/a, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria, mediante dictamen expedido por un equipo profesional competente, antes de la formalización del contrato de trabajo.
- g) Encontrarse exento/a de antecedentes penales por delitos de naturaleza sexual. Se acreditará mediante la presentación del certificado correspondiente.

2. El cumplimiento de todos los requisitos exigidos se entenderá referido al día en que concluya el plazo de presentación de instancias.

CUARTA.- SOLICITUDES.

El/la trabajador/a será seleccionado mediante concurso, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, si bien, dado el carácter temporal, la publicidad se sustituirá por la emisión de oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo en solicitud de demandantes de empleo que reúnan las mocionadas condiciones, posibilidad prevista en el artículo 28.3 del -decreto 2/2002, 9 de enero, por la que se aprueba el Reglamento General de Ingresos promoción interna, provisiones de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la administración General de la Junta de Andalucía, el cual se considera aplicable al presente supuesto.

Los méritos a valorar en el concurso serán los establecidos en las presentes bases.

La selección del trabajador/a se realizará mediante concurso con arreglo a las siguientes normas:

- 1.- El Ayuntamiento dirigirá oferta genérica al SAE solicitando el número máximo de candidatos/as desempleados/as para el puesto de trabajo ofertado.

Dichos/as candidatos/as deberán reunir los requisitos de titulación y formación mínima anteriormente determinados.

- 2.- En el plazo de dos días desde la recepción de la relación de candidatos/as remitida por el SAE, se les requerirá para que, presenten la documentación acreditativa de los méritos valorables. La no cumplimentación en plazo de dicho requerimiento determinará la exclusión del/la candidato/a del proceso selectivo, sin necesidad de dictar ni notificar ningún tipo de resolución.

En el supuesto de que el SAE enviara un/a solo/a candidato/a se procederá a su contratación de forma directa.

- 3.- Finalización del plazo previsto en el punto 2 la Comisión Evaluadora de Selección emitirá informe de valoración de los/las candidatos/as con arreglo al baremo establecido en las presentes bases, proponiendo la contratación de/la candidatos/as que hayan obtenido una valoración más alta. Dicha contratación se realizará mediante Decreto de la alcaldía el cual deberá ser motivado en el caso de apartarse del informe de valoración

QUINTA.- COMISIÓN EVALUADORA DE SELECCIÓN.

Una vez realizada la selección de las personas candidatas por la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo y comunicada dicha selección a este ayuntamiento, se reunirá la comisión evaluadora, .

1. Composición:

Presidenta: La Sra. Directora de los Servicios Sociales Comunitarios del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil, o empleado/a público/a en quien delegue.

Vocales: 2 vocales, a designar por el Sr. Alcalde, que nombrará, también, los correspondientes suplentes.

Secretario/a: Un empleado laboral fijo de la Corporación, a designar por el sr. Alcalde, que nombrará, también, a su suplente.

2. En la designación de los vocales, el Sr. Alcalde deberá ajustarse a los criterios establecidos en el artículo 60 del TREBEP, tales como los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y tenderá a la paridad entre mujer y hombre. Asimismo el personal de elección o de designación

política, los funcionarios interinos, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia de los miembros a la Comisión lo será siempre a título individual, no pudiéndose ostentar ésta en representación o por cuenta de nadie.
4. La Comisión Evaluadora de Selección en su actuación goza de independencia y discrecionalidad. Podrá disponer la incorporación a sus trabajos, para alguna o algunas pruebas, de asesores técnicos que se limitarán al ejercicio de su especialidad técnica, en base a la cual colaborarán con la Comisión, con voz pero sin voto.
5. Cuando concurra en los miembros de la Comisión alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, éstos se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la Alcaldía-Presidencia; asimismo, los aspirantes podrán recusarlos en la forma prevista en el artículo 24 de la citada Ley.
6. Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el/la Secretario/a y los asesores técnicos mencionados en el punto 4 anterior, que sólo tendrán voz, pero no voto.
7. Indemnizaciones por razón del servicio. En este punto rige el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o, en su caso, la disposición aplicable en el momento de la realización del proceso selectivo.

La Comisión de evaluación que actúe en las pruebas selectivas tendrá la categoría segunda, de las fijadas en el artículo 30 del citado Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

SEXTA: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO.

6.1.- Valoración y acreditación de los méritos. Máximo puntos a otorgar: 10 puntos.

- Para puntuar o valorar el apartado de experiencia, se deberá presentar:
Para puntuar o valorar el apartado de experiencia, se deberán presentar originales o fotocopias autenticadas de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del perfil correspondiente; informe de vida laboral acompañado de contratos de trabajo, certificados de empresa, nóminas y/o cualquier otro medio que acredite la naturaleza de los servicios prestados, la duración de los mismos y la categoría profesional con que ha sido contratado, quedando la validez de estos documentos al juicio de la Comisión Evaluadora.
- Para puntuar o valorar el apartado de formación complementaria, se deberá presentar:
Se deberán presentar originales o fotocopias autenticadas de los Certificado acreditativo o Diploma de asistencia de la acción formativa realizada, con indicación del número de horas lectivas Sólo se valorarán las acciones formativas organizadas o impartidas por Administraciones Públicas, Universidades, Colegios Profesionales, Institutos o Escuelas Oficiales. Así como también aquellas acciones formativas organizadas o impartidas por otras instituciones públicas o privadas siempre que cuenten con la colaboración u homologación de una Administración o Institución de Derecho Público, así como, en todo caso, las realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas o por organizaciones sindicales .

Sólo se podrán valorar aquellos méritos obtenidos hasta la fecha de conclusión del plazo de presentación de instancias.

En las fotocopias aportadas deberá aparecer el texto “Es copia fiel del original”, suscrito y firmado por el solicitante que se responsabilizará así de su veracidad.

6.1.1- Experiencia. Hasta un máximo de 5 puntos.

- Por cada mes de experiencia como Coordinación del programa Ciudades ante las Drogas: *0,25 puntos.*
- Por cada mes de experiencia como personal técnico del programa Ciudades ante las drogas: *0,15 puntos.*
- Por cada mes de experiencia como técnico de prevención de adicciones de grado medio en la administración pública *0,10 puntos.*
- Por cada mes de experiencia como técnico de prevención de adicciones grado medio universitario en entidades privadas u organizaciones sin ánimo de lucro: *0,05 puntos*

6.1.2- Formación Complementaria. Hasta un máximo de 4 puntos.

Cada hora de la formación señalada **se valorará con 0,0067 puntos**, y se acreditará mediante la documentación correspondiente expedida por la autoridad competente.

Se establecen como máximo las siguientes sub-puntuaciones:

- Hasta un máximo de 2 puntos de formación en prevención de adicciones.
- Hasta un máximo de 1 puntos de formación en igualdad de género.
- Hasta un máximo de 0,5 puntos de formación en planificación, gestión, diseño, elaboración, implantación, implementación o evaluación de programas comunitarios.
- Hasta un máximo de 0,5 puntos de formación en utilidades, plataformas, aplicaciones, etc. en Internet que permitan la ejecución del programa en este medio (redes sociales, webinar, plataformas para acciones formativas, aplicaciones para reuniones, aplicaciones para el diseño de material preventivo –folletos, carteles, post para redes sociales, infografías...-, etc.)

No se puntuará la formación que sirva para acreditar estar en posesión de los perfiles mínimos de formación a establecidos en la base 3ª punto d , de la convocatoria.

6.1.3.- Otros méritos: Hasta 1 puntos

- Publicaciones o artículos individuales o en colaboración en revistas generales o especializadas relacionadas con la prevención de las adicciones, 0,5 puntos por publicación. En caso de tratarse de temática local, se valorarán con 0,01 puntos más por publicación o artículo.
- Por impartición de curso o conferencias, 0,1 puntos por hora relacionadas con la prevención de las adicciones. Si están relacionadas con la localidad, se valorarán con 0,01 puntos más por hora.
- Por estar en posesión de otra titulación universitaria relacionada con el puesto a cubrir, 1 punto por cada titulación.

6.2 .- Valoración final.-

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de las fases de méritos por lo que la puntuación total no podrá exceder de 10 puntos, que será la puntuación máxima por cada uno/a de los/as candidatos/as. En caso de empate entre las puntuaciones de dos o más candidatos, se dará prioridad a la puntuación obtenida en el apartado de experiencia. De persistir el empate, se dará prioridad a la puntuación obtenida en el apartado de formación complementaria. Si aún aplicándose estos criterios continuase habiendo igualdad entre las puntuaciones de dos o más candidatos, se resolverá, finalmente, por sorteo.

SEPTIMA.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

A la vista del resultado, que se publicará mediante anuncio en el tablón de edictos de la corporación y en su sitio web, la Comisión Evaluadora de Selección elevará la oportuna propuesta de contratación al Alcalde a favor del candidato/a que mejor puntuación total haya obtenido en el proceso selectivo.

OCTAVA.- MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.

Atendiendo al carácter de la convocatoria, el contrato a celebrar tendrá carácter de contrato de duración determinada, de conformidad con el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y restantes normas de aplicación.

NOVENA.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

1. El/la aspirante propuesto/a presentará en el Ayuntamiento de Puente Genil, dentro del plazo de **5 días** naturales, contados a partir de la notificación al candidato/a seleccionado/a, los documentos que acrediten reunir las condiciones de capacidad y resto de requisitos exigidos en la presente convocatoria, que son:

- Copia autenticada o fotocopia, que deberá acompañarse del original para su compulsión, del título exigido y de la documentación acreditativa de los méritos aportados.
- Declaración responsable de no hallarse incurso/a en causa de incapacidad.

2. Si dentro del plazo indicado, y salvo el caso de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser contratado y quedarán anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el proceso selectivo.

En este caso, la Presidencia de la Corporación acordará la contratación del aspirante que figurara en el puesto inmediato inferior en el orden de calificación, siendo de aplicación lo dispuesto en el punto anterior respecto de la presentación de la documentación.

DÉCIMA.- BOLSA DE TRABAJO

Con el resto de solicitudes admitidas y baremadas, se formará una Bolsa de Trabajo, ordenada de mayor a menor puntuación obtenida.

La Bolsa tiene por objeto cubrir posibles renunciaciones o bajas que por cualquier circunstancia puedan producirse.

Esta Bolsa de Trabajo se extingue con la finalización del Programa de actividades para el que se ha formado.

UNDÉCIMA.- INTERPRETACIÓN DE LAS BASES.

Para cualquier circunstancia no prevista en estas bases, la Comisión Evaluadora de Selección, una vez constituida, interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente. Antes de su constitución, la interpretación de las presentes bases corresponde al Sr. Alcalde.