

PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE DOS TÉCNICO/AS DE EMPLEO DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, Y LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL DE CARÁCTER SUPLETORIO.

Este proceso selectivo, de carácter urgente, se desarrolla en base a las siguientes consideraciones, teniendo en cuenta que se implementa para contratar a dos técnicos de empleo de orientación y formación profesional bajo la modalidad de nombramiento de personal funcionario interino por programas y, en su caso, bajo la modalidad de contrato laboral temporal.

1. Perfil profesional y oferta de empleo a Labora.
2. Comisión de selección.
3. Pruebas eliminatorias.
4. Bolsa de candidaturas.
5. Calificación definitiva y relación de aprobados/as.
6. Publicidad.
7. Normativa.
8. Contenidos de apoyo.

1. Perfil profesional y oferta de Empleo a Labora.

La entidad cursará oferta de empleo a la oficina de empleo LABORA de Burjassot, en el modelo establecido, para el reclutamiento de personas que encajen con el perfil establecido en dicha oferta de empleo.

La oferta de empleo se dirigirá a la localización de candidatos/as con grado o licenciatura en pedagogía, psicopedagogía, psicología, relaciones laborales, o similar y recogerá en su ámbito de búsqueda la comarca de l’Horta Nord, facilitando un listado de personas de entre 15 y 30 candidatos/as.

Recibido el listado de candidaturas, la entidad contactará con las personas candidatas para explicar el proceso y solicitar la presentación de la documentación pertinente acreditadora.

Con carácter complementario la entidad efectuará convocatoria pública urgente para la selección de candidatos/as con la publicación de las presentes bases en la página web de la entidad www.consorci.info.

Los/as candidatos/as remitidos por la oficina de empleo LABORA de Burjassot junto con las candidaturas presentadas directamente en la entidad conformarán una lista única de candidatos/as a seleccionar para la realización de las pruebas pertinentes a la que se incorporarán todos/as aquellos/as otros/as candidatos/as que presenten la solicitud en tiempo y forma.

De entre las actuaciones de estos/as profesionales, a seleccionar y contratar, destacan:

- Desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral desde la perspectiva del trabajo en red (acciones de información, orientación, formación y capacitación personal para el empleo).
- Apoyo en la gestión de procesos de selección de personal vinculados a la Agencia Pública de Empleo de l’Horta Nord.
- Coordinación con los recursos municipales de empleo y de protección social de los municipios consorciados y con recursos del territorio asociados.
- Planificación, desarrollo y evaluación de acciones y materiales de formación para el empleo, tanto de carácter individual como grupal.
- Informar sobre oportunidades formativas vinculadas al sistema de formación profesional, y otras acciones formativas de interés para la ciudadanía.
- Elaboración de informes, memorias y documentos de trabajo.
- Cualesquiera otras le sean encomendadas por el equipo directivo en el marco de sus atribuciones.

2. Comisión de selección.

Para la realización del procedimiento se nombra una comisión de selección integrada por:

- El gerente de la entidad. como presidente.
- La responsable de promoción de empleo, vocal 1.
- La responsable de promoción económica, vocal 2.
- La responsable de administración y rrhh, vocal 3.
- El secretario/a de la entidad, que actuará como secretario/a de la comisión con voz y voto.

Vocales suplentes (de cualquier miembro titular), los/as siguientes profesionales de los ayuntamientos consorciados:

Técnico del Ayuntamiento del Puig de Santa Maria.

Técnico del Ayuntamiento del de Alborai.

Técnica del Ayuntamiento del de Vinalesa.

Técnica del Ayuntamiento de Rocafort.

Técnica del Ayuntamiento del de Massamagrell.

Los/as miembros de la comisión deberán abstenerse de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, notificándolo a la autoridad convocante. Los/as candidatos/as podrán recusarlos, conforme establece el artículo 24 de la citada Ley.

Dicha comisión se encargará de la realización de las pruebas contenidas en este procedimiento de urgencia, pudiendo solicitar apoyo de empresas especializadas.

3. Pruebas de carácter eliminatorio

Se establece el sistema de concurso oposición, según las fases descritas, debiéndose informar a las personas participantes de la realización de las siguientes pruebas:

Fase oposición: Valorándose hasta un máximo de 20 puntos

1. Realización de un caso práctico, que se determinará por el tribunal en el día de realización, asociado a las funciones del puesto y teniendo en consideración el temario propuesto en la base 8. La memoria será evaluada con un máximo de 20 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 10 puntos para superarla. La comisión podrá acordar la lectura de la memoria.

La comisión levantará acta con los resultados de la fase oposición y propondrá la lista de candidatos/as ordenados por orden de puntuación y que pasan a la siguiente fase, la cual será publicada en el Tablón de Edictos de la entidad y, sin carácter oficial, en la pagina web de la entidad, www.consorci.info

Fase concurso: valoración de méritos y entrevista, valorándose un máximo de 12 puntos.

1. Valoración de méritos, máximo 10 puntos, requiriéndose un mínimo de 5 puntos.

Se valorará:

Experiencia profesional hasta un máximo de 6 puntos, con el siguiente baremo:

- Por año de experiencia profesional relacionada directamente con las funciones del puesto en el ámbito público, a razón de 0,20 puntos por mes trabajado.

- Por año de experiencia profesional relacionada directamente con las funciones del puesto en ámbito privado, a razón de 0,15 puntos por mes trabajado
- Por año de experiencia profesional en materias relacionadas con el puesto en el ámbito público o privado, a razón de 0,10 puntos por mes trabajado.

La experiencia profesional se acreditará con los documentos convenientes (contrato y/o certificados de servicios prestados), e ineludiblemente certificado de vida laboral emitido por la Tesorería de la Seguridad Social.

Formación hasta un máximo de 4 puntos, con el siguiente baremo:

- Por cada titulación académica oficiales de igual valor o de superior nivel a la exigida, 0,5 puntos, máximo 1 punto.
- Por cursos de formación, en materiales relacionadas con el puesto, máximo 2 puntos, de 100 o mas horas 1 punto, de 75 a 100 horas 0,75 puntos, de 50 a 75 horas 0,5 puntos y de 20 a 50 horas 0,25 puntos.
- Idioma valenciano, máximo 1 punto. Superior 1 punto, Mitjà 0,75 puntos, Elemental 0,50 puntos y Oral 0,25 puntos.

La formación solo se valorará los cursos convocados u organizados por la universidad, ministerios, institutos, escuelas y colegios oficiales, administración pública, y, en general, aquellos que han sido convocados u homologados por centro u organismo oficial de formación.

2. Entrevista: la entrevista se ceñirá al conocimiento técnico asociado al puesto de trabajo, con preguntas sobre legislación en materia de empleo y formación profesional, sobre el territorio y sus recursos formativos y sobre el contexto socioeconómico comarcal. La entrevista tendrá una puntuación máxima de 2 puntos, requiriéndose un mínimo de 1 puntos.

Superadas las puntuaciones de las diferentes fases, se establecerá un listado según puntuación obtenida de mayor a menor puntuación. De todo ello se levantará la correspondiente acta por la comisión de selección que será publicada en el Tablón de Edictos de la entidad y, sin carácter oficial, en la página web de la entidad, www.consorci.info

4. Bolsa de candidaturas

A la vista de la selección realizada, la entidad creará una bolsa de empleo de carácter temporal, con una duración máxima de 4 anualidades, esto es, hasta el año 2027, para la cobertura del puesto de técnico/a de empleo para la orientación y la formación de personas desempleadas, puesto relacionado con las funciones descritas en las presentes bases. A esta bolsa se podrá recurrir con carácter supletorio a la bolsa de empleo de la entidad aprobada por Resolución de Presidencia nº 20 de fecha 1 de abril de 2021 para la cobertura de dicho perfil profesional. No obstante, la entidad podrá recurrir a cualquier otro medio de búsqueda de candidaturas para la cobertura de este puesto, si así lo estimase conveniente; en este caso, la bolsa supletoria quedaría sin efecto.

Las personas que resultasen podrán ser contratadas a través de nombramientos como personal funcionario interino por programas o a través de un contrato laboral temporal. En todo caso, se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la legislación vigente.

El orden de la lista de candidatos/as aprobados/as de la bolsa se realizará en atención a los resultados obtenidos en las pruebas, proponiéndose, en su caso, al primer candidato/a disponible a través de un nombramiento como personal funcionario interino por programas y al segundo candidato/a disponible a través de un contrato laboral temporal.

5. Calificación definitiva y relación de aprobados/as

La calificación definitiva será la suma de las puntuaciones obtenida, teniendo en cuenta que en los supuestos de puntuaciones iguales, los empates se resolverán atendiendo a la mayor puntuación en la fase oposición; en caso de persistir el empate tendrá prioridad la candidatura que hubiese estado más tiempo en situación de desempleo de manera ininterrumpida.

Finalizadas las entrevistas, la comisión de selección hará pública en su página web la relación de aspirantes seleccionados/as, si los hubiera, por riguroso orden de puntuación alcanzada. No obstante, se constituirá una bolsa de empleo temporal en previsión de posibles contingencias con aquellos/as aspirantes que hayan quedado a continuación de los seleccionados/as en el orden de puntuación.

La comisión propondrá la lista definitiva de candidatos/as aprobados/as por orden de puntuación la cual será publicada en el Tablón de Edictos de la entidad, y se elevará a la Presidencia para su aprobación, generándose una bolsa de empleo temporal para la cobertura del puesto de técnico/a de empleo para la orientación y la formación de personas desempleadas a la que se podrá recurrir con carácter supletorio a la bolsa de empleo de la entidad aprobada por Resolución de Presidencia nº 20 de fecha 1 de abril de 2021 para la cobertura de dicho perfil profesional.

Transcurridos como mínimo tres días hábiles desde su publicación, se procederá a la contratación de los/as dos candidatos/as que se hallasen disponibles en primer lugar, según lo establecido en la base 4.

6. Publicidad

La entidad publicará este procedimiento urgente durante un mínimo de 7 días hábiles en la página web, incorporando al proceso selectivo a aquellas personas que acreditasen su capacidad e interés. Dichas personas se incorporarán al listado facilitado por Labora para la realización de las pruebas pertinentes.

7. Normativa aplicable

El procedimiento selectivo se regirá por las presentes Bases y, supletoriamente, a lo establecido en las normas de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de Función Pública Valenciana, el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la Función Pública valenciana, y otras disposiciones normativas que sean aplicables. Habida cuenta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

8. Contenidos de apoyo

Para la realización de la prueba los candidatos/as tendrán en consideración los siguientes contenidos, con especial atención a los asociados a las funciones del puesto:

- 1.- El Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord. Integrantes, objetivos y principales líneas de actuación.
- 2.- Los indicadores socioeconómicos en el mercado de trabajo comarcal. Análisis territorial.
- 3.- Itinerarios de inserción socio-laboral. Acompañamiento en los procesos de inserción. Conceptos básicos.
- 4.- La inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión. Factores de exclusión. Recursos.
- 5.- La orientación sociolaboral. Fases y herramientas.
- 6.- Competencias profesionales asociadas al desarrollo de itinerarios laborales desde la perspectiva del trabajo en red.
- 7.- La formación como herramienta de inserción laboral. El sistema de formación profesional: acreditaciones.