



Expediente n.º: 616/2023

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE UN MONITOR/DINAMIZADOR PARA EL PUNTO DE INCLUSIÓN DIGITAL.

PRIMERO. NORMAS GENERALES

Objeto de la Convocatoria. Es objeto de las presentes bases la selección de un Técnico en competencias digitales para el punto de inclusión digital del Ayuntamiento de Villahermosa, en régimen de personal laboral temporal, mediante contrato laboral a jornada completa que se extenderá desde el 1 de enero de 2024 de momento de la contratación hasta el 31 de diciembre de 2024

El proceso selectivo se realizará mediante concurso de méritos, con arreglo a las presentes bases y a la normativa de aplicación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, las presentes bases de selección para la contratación temporal de personal laboral, se refieren a un supuesto de carácter excepcional, para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y para una función que se considera prioritaria que afecta directamente al funcionamiento de los servicios públicos esenciales de este Ayuntamiento (artículos 44 y 26 LBRL).

Al presente proceso selectivo le será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL); el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; 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 (TREBEP); la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC); la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; la Ley 4/2011, de 10 de marzo del Empleado Público de Castilla-La Mancha; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET); el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la administración General del Estado y de la provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; y lo dispuesto en las bases de la presente convocatoria.

Las bases de la convocatoria se publicarán en la sede electrónica y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Villahermosa.





SEGUNDO. FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

Las funciones que tiene encomendadas el puesto de trabajo de Técnico en competencias digitales, son las siguientes:

- Promover el uso de todos los PID de la localidad.
- Formar a los ciudadanos de cada entidad, haciendo uso de los propios medios informáticos que traigan al PID.
- Formar, apoyar y tutorizar en el uso de la herramienta SIGEM al Ayuntamiento de la entidad en que presta sus servicios.
- Gestionar los PID. Gestión de usuarios y cuentas.
- Gestionar las incidencias en los PID a través de la plataforma de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.
- Gestionar los equipos informáticos a nivel de hardware.
- Promover actividades de formación digital dirigidas al conjunto de la población y, de manera particular, a los sectores más vulnerables.
- Mantener en perfecto estado de funcionamiento los PIDs y seguimiento de sus componentes.
- Detectar las necesidades de los ciudadanos a nivel de competencias digitales.
- Entregar a la Diputación Provincial los informes requeridos. (uso del PID, generación de identidad digital, formación, etc...).
- Conocer y manejar las sedes electrónicas de las principales administraciones locales, provinciales, regionales y nacionales.
- Gestionar y tramitar a los usuarios la Identidad Digital.
- Proponer y sugerir mejoras a la Diputación y a la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha en el sistema tanto software como hardware.
- Apoyar en cuestiones técnicas a los Ayuntamientos.
- Colaborar con las Universidades Populares de sus municipios para planificar acciones formativas conjuntas.
- Aquellas otras que se impulsen desde la Diputación de Ciudad Real para el desarrollo de la Red Provincial de PID.

TERCERO. DURACIÓN DEL PROGRAMA Y MODALIDAD DEL CONTRATO.

La duración del programa será de doce (12) meses y deberá desarrollarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

El contrato de trabajo será a jornada completa, y se formalizará bajo la modalidad de “contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral” (código 405), conforme a la previsión de la disposición adicional novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo. El contrato será de 12 meses y se formalizará a un único trabajador, salvo baja o renuncia del mismo, circunstancia por la que podrá ser sustituido a los efectos de garantizar la estabilidad del empleo y la calidad en la prestación del servicio de Técnico en competencias digitales de los PID durante todo el periodo de duración del programa.





El **horario será el establecido por el Ayuntamiento**, ajustándose a las necesidades del servicio, sin perjuicio de la distribución horaria establecida y pudiendo necesitar sábados y domingos.

Según lo establecido en el artículo 14 del ET se establece un periodo de prueba de un mes, durante el cual se podrá dejar sin efecto el contrato, mediante Resolución motivada de la Alcaldía y contratar al siguiente aspirante de la bolsa por orden de puntuación, aplicándole también a éste lo establecido anteriormente sobre el periodo de prueba y así sucesivamente.

Las retribuciones salariales del personal adscrito a este programa se ajustará a la subvención otorgada a este Ayuntamiento, y, en todo caso, no será inferior al salario mínimo interprofesional.

El sueldo bruto mensual sería de 1.263,00 € Brutos mensuales.

La jornada de trabajo será de 37,50 horas semanales

Los trabajadores seleccionados **están obligados** a participar en todas las acciones formativas que para el desempeño de su actividad laboral se convoquen desde Diputación Provincial o desde la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Asimismo, deberán aceptar la supervisión y coordinación del responsable técnico del programa "punto de inclusión digital " (PID) de la Diputación.

CUARTA. CONDICIONES DE ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) 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, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, 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 empleado público.
- f) Estar en posesión de al menos una de las siguientes titulaciones o formación:
 - Bachillerato o equivalente





- a) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

QUINTA. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

Las solicitudes requiriendo tomar parte en el correspondiente proceso de selección, en el que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento y se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, hasta 15 de diciembre 2023, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio.

Las bases íntegras se publicarán igualmente en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://villahermosa.sedelectronica.es>] y en el Tablón de Anuncios.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del D.N.I., o en su caso pasaporte.
- Documentos acreditativos de la titulación exigida en la convocatoria.
- Documentos acreditativos de los méritos y circunstancias alegadas que deban ser valorados (Otra titulaciones, cursos)
- Certificado de vida laboral/certificados de empresa /contrato laboral.
- Autobaremación. Anexo II

No serán tenidos en cuenta aquellos méritos alegados que no se justifiquen documentalmente al presentar la instancia. Los contratos de trabajo o certificados de empresa irán acompañados obligatoriamente de informe de vida laboral expedido por la Seguridad Social. Los contratos o certificados de empresa expedidos por la Administración Pública se podrán acompañar, en sustitución del documento de Vida Laboral, por certificado de servicios prestados expedido.

SEXTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará Resolución , declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, con expresión de las causas de su exclusión. Dicha Resolución, se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://villahermosa.sedelectronica.es>] y, en su caso, en el Tablón.

El plazo para subsanar las faltas u omisiones que hayan motivado la exclusión de los aspirantes o su omisión en la relación de admitidos, será de TRES días hábiles, contado a partir del siguiente a aquel en que haya tenido lugar la publicación de la citada Resolución.

Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://villahermosa.sedelectronica.es>] [y, en su caso, en el Tablón de





Anuncios, para mayor difusión]. Igualmente se publicará la fecha en la que efectuará la baremación de méritos.

SEPTIMA. TRIBUNAL CALIFICADOR

La composición del tribunal calificador estará integrado por los siguientes miembros:

Cargo	Identidad
Presidente	Un técnico o experto designado por la Alcaldía o empleado público del Ayuntamiento
Vocales	Tres miembros entre empleados públicos del Ayuntamiento
Secretario	<i>El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.</i>

El artículo 60.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el Tribunal, por mayoría.





OCTAVA. SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO

El procedimiento de selección es el de concurso de méritos, que consiste en valorar, de acuerdo con el baremo incluido en la convocatoria, determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia, relacionados con las características de la plaza que se cubre.

Los méritos a valorar serán los siguientes:

a) Por estar en posesión de una **titulación** distinta a la exigida:

- Curso Técnico en Dinamización de Puntos de Inclusión Digital, impartido por la Universidad de Castilla-La Mancha.....5 puntos
- Titulación de ingeniero o licenciado.....3 puntos
- Curso CAP ó Master del Profesorado para impartir cursos..2 puntos

b) **Experiencia** como monitor de Punto de Inclusión Digital en organismo público.....: 0,25 puntos por mes a jornada completa o la parte proporcional al número de horas respecto del total, en caso de jornada parcial.

c) **Experiencia laboral** en el ámbito de la informática desempeñando funciones similares que no sean punto PID: 0,15 puntos por mes de servicio.

d) **Experiencia laboral** en formación de personas adultas: 0,10 puntos por mes de servicio

e) **Cursos** relacionados con la materia y funciones:

-0,20 puntos por cada curso de mínimo 20 horas hasta 49 horas. No se computarán los cursos de menos de 20 horas.

-0,5 puntos por curso de 50 a 99 horas

-1 punto por curso a partir de 100 horas

Se valorarán los méritos acreditados documentalmente en el momento de la presentación de las solicitudes.

Calificación final.

La puntuación final total de cada aspirante se obtendrá sumando la puntuación de los méritos de los distintos apartados de que consta el concurso. En el supuesto de que de la suma de las puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo resulte un empate entre dos o más candidatos presentados, se resolverá a favor del candidato que según su vida laboral haya trabajado más tiempo en una actividad similar. Si persistiera el empate se resolverá adjudicando el puesto, por este orden, a la persona de mayor titulación, a la que tenga más horas en cursos y, en última instancia, a la persona más tiempo en desempleo.

NOVENA. RESULTADO DEL CONCURSO Y PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

El Tribunal de selección, tras valorar los méritos de los aspirantes, procederá a la suma de los puntos obtenidos en el concurso y efectuará la calificación final, elevando la propuesta a la Alcaldía, que resolverá el concurso aprobando la relación con los aspirantes, ordenados de mayor a menor puntuación y acordando la





contratación de la persona propuesta, que será publicada en el Tablón de Anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados.

Téngase en cuenta que hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

Téngase en cuenta que el contrato de trabajo que se formalice será el puesto a disposición por el Instituto Nacional de Empleo, adecuado a la modalidad de contratación de que se trate.

Con el adjudicatario se celebrará contrato laboral temporal.

Existirá un período de prueba de 1 MES.

DÉCIMA. BOLSA DE TRABAJO

Se constituirá una bolsa de empleo con las personas que superen el proceso de selección y no resulten contratadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente debidas a [*bajas por enfermedad, maternidad, etc.*]. La bolsa será ordenada según la puntuación obtenida.

La no aceptación de un contrato determinado, **sin causa justificada**, supondrá la automática exclusión de la bolsa al trabajador que lo haya rechazado.

La no aceptación de un contrato determinado, **por causa justificada**, supondrá pasar al final de la bolsa, salvo que concurra una de las siguientes circunstancias:

- Parto, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- Enfermedad grave que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente.
- Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

La bolsa se extinguirá con la finalización de los contratos dimanantes de este proceso selectivo.

UNDÉCIMA. RÉGIMEN DE RECURSOS

El Tribunal de selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden de convocatoria, en todo lo no previsto en las presentes BASES.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real , a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

DÉCIMOPRIMERO. PROTECCIÓN DATOS.

Con la presentación de instancias los aspirantes aceptan el tratamiento de datos por el Ayuntamiento, a los exclusivos efectos objeto de estas bases, dan su autorización y consienten que el Ayuntamiento consulte aquellos datos necesarios para comprobar la situación familiar o económica. De manera especial, dan su consentimiento para que sus datos sean expuestos en las listas de aspirantes relativas a este proceso.

DÉCILOSEGUNDO. SOMETIMIENTO A LAS BASES.

La presentación de la solicitud por los aspirantes para tomar parte en la presente convocatoria constituye el sometimiento expreso a estas bases, todas las publicaciones y anuncios correspondientes a este proceso se expondrán en el Tablón de anuncios y en la sede electrónica.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

