

ANUNCIO DECRETO BASES DE SELECCIÓN CANDIDATOS PARA LA CONTRATACIÓN EN LA SEGUNDA EDICIÓN DEL PLAN EXTRAORDINARIO COVID.

Mediante Decreto nº 2021-7116 de 5 de Octubre de 2021, del Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Rota, se han aprobado las bases para la selección de candidatos propuestos para la contratación en varios puestos del Ayuntamiento de Rota, al amparo de la "Segunda Edición del Plan Extraordinario COVID-19 de la Diputación de Cádiz" cuyo texto literal es el siguiente:

I. Con fecha 12 de marzo de 2021, se publica en Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, "Bases Reguladoras de la Segunda Edición del Plan Extraordinario COVID-19 de la Diputación de Cádiz".

Este Plan se constituye como un instrumento que puede impulsar, desde la inversión pública compuesta por las administraciones públicas, los activos económicos, territoriales y ambientales de la provincia, para que a corto plazo pueda revertirse el deterioro de su economía.

Este Plan Extraordinario se gestionará a través del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico del Área de Empleo de la Diputación de Cádiz (IEDT), y pretende satisfacer las demandas de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, asistiendo a los municipios de nuestra provincia en el ámbito de la gestión de sus competencias, **mediante actuaciones que repercutan en el bienestar de los ciudadanos y en la mejora del desempleo, agravado por la crisis COVID-19**, a través de la financiación de los recursos humanos y técnicos necesario.

II.- Mediante Decreto de esta Alcaldía 2021-2558, de 8 de abril de 2021 se aprueba la adhesión a la segunda edición del Plan Extraordinario Covid-19 y una propuesta priorizada de asistencia económica según lo siguiente:

1.- REFUERZO DEL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS Y ESPACIOS PÚBLICOS PARA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO POR COVID-19, con un presupuesto de 279.633,84 euros (270.064,44 euros de gastos de recursos humanos y 9.569,4 euros de recursos técnicos y materiales necesarios).

Se prevé la contratación de 22 personas, durante 6 meses cada una, a jornada completa. Inicialmente, serían 9 peones de limpieza, 10 operarios generales, 1 oficial fontanero, 1 oficial mecánico y 1 conductor de camión.

2.- APOYO Y REFUERZO A DETERMINADOS SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN, DEBIDO AL IMPACTO DEL COVID-19: OAC, ÁREA ECONÓMICA, CONTRATACIÓN Y COMPRAS, SERVICIOS SOCIALES Y URBANISMO, con un presupuesto de: 123.610,56 euros (de gastos de recursos humanos).



Se prevé la contratación de 10 personas, durante 6 meses cada una, a jornada completa. Inicialmente, serían 3 conserjes y 7 auxiliares administrativos.

Teniendo en cuenta que este Ayuntamiento ha reforzado el personal de servicios sociales mediante el tercer plan de Ayudas sociales, se hace necesaria priorizar el refuerzo en el área de personal, sustituyendo el inicialmente propuesto para servicios sociales.

El total de todas las actuaciones suma un importe de 403.244,40 euros, (393.375,00 euros de gastos de recursos humanos y 9.569,40 euros de recursos técnicos y materiales necesarios), siendo la cantidad asignada al municipio de Rota de 403.244,40 euros.

III.- El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2021, acordó aprobar la segunda edición del plan extraordinario COVID-19.

Con cargo a este Plan serán subvencionables los siguientes gastos:

1.- Costes de Personal (mínimo 80% y máximo 100%), en cuanto a costes sociales y laborales de contratos con duración superior a 14 días. El salario será acorde a lo recogido en el convenio colectivo de aplicación en la entidad contratante.

- A) Personal encargado de la Gestión del Plan (10%, máximo 20.000 €).
- B) Personal para la ejecución de las actuaciones.

2.- Recursos técnicos y materiales para la ejecución de las actuaciones (máximo 20% del total de la ayuda).

Las personas seleccionadas tendrán su dedicación en exclusiva a la ejecución de las actuaciones. La selección del personal se podrá realizar a través de:

- 1. Servicio Andaluz de Empleo.
- 2. Bolsas de Empleo existente en la entidad.
- 3. Proceso selectivo realizado al efecto.

Los contratos tendrán una duración de hasta 6 meses a jornada completa o a tiempo parcial en función de la duración de las actuaciones, y se formalizarán por cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente. La jornada laboral tendrá una duración mínima de 35 horas semanales para los contratos a jornada completa y la cuantía subvencionable en los contratos a tiempo parcial formalizados, será proporcional a las horas de trabajo efectivo realizadas en relación con la jornada a tiempo completo.

La aportación de la financiación asignada a cada entidad se efectuará mediante anticipo del 100% del presupuesto total asignado a la entidad, condicionado a la entrega de documentación.



El período de ejecución del Plan es desde el 1 de mayo de 2021 a 30 de septiembre de 2022, debiendo estar pagados todos los gastos realizados durante el período de ejecución del Plan antes del 1 de diciembre de 2022 y la presentación de la justificación finalizará el 31 de diciembre de 2022.

IV.- Con fecha 3 de septiembre de 2021 se ha firmado CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ Y EL AYUNTAMIENTO DE ROTA PARA EL DESARROLLO DE LA 2ª EDICIÓN DEL PLAN EXTRAORDINARIO COVID-19, con el objeto de establecer las condiciones particulares de la ejecución de ese plan, especificando las obligaciones que para su desarrollo contraen cada una de las partes en el marco de las siguientes actuaciones:

- Actuaciones de conservación de bienes y funcionamiento y refuerzo de servicios de competencia municipal, con carácter general necesarias, urgentes e inaplazables.
- Actuaciones de la red general de infraestructuras, equipamientos y dotaciones de los espacios públicos municipales, urgentes e inaplazables.

V.- Que resulta necesario determinar los criterios de selección que se tendrán en cuenta para elegir a las personas que resulten contratadas por este plan, y en tal sentido, hay que tener muy en cuenta que, la naturaleza de estas contrataciones exigen la aplicación de medidas de discriminación positivas.

El principio de igualdad declarado en textos jurídicos internacionales y español se demuestra compatible con las medidas de acción positiva e incluso la necesidad de adoptarlas si se quiere hacer realidad el principio de igualdad. Así, en lo que se refiere a nivel internacional y europeo, la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada el 18 de diciembre de 1979 (y ratificada por España el 16 de diciembre de 1983), señala que no deben entenderse discriminatorias *"aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer"*.

Por lo que se refiere al Derecho comunitario la igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad como, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

En este marco, el Art.141.4 del Tratado de Amsterdam señala:



"Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

En este sentido el artículo 23 párrafo 2º de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE del año 2000 señala que "El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado".

Al marco anterior cabe adicionar la Directiva 76/207 (modificada por la Directiva 2002/73/CEE), del Consejo del 9 de diciembre de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres referida al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, en el Nº 14 de su Exposición de motivos, señala que "Los Estados miembros podrán, de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado la realización de una actividad profesional o para impedir o compensar las desventajas que sufran en relación con su carrera profesional. Dada la situación actual y teniendo en cuenta la Declaración 28 del Tratado de Ámsterdam, los Estados miembros deben en primer lugar, tomar como objetivo la mejora de la situación de la mujer en la vida laboral".

Al respecto han sido adoptadas otras normas de menor eficacia vinculante como la Resolución del Consejo de 12-7-1982 sobre *"Promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer"* y la Recomendación del Consejo de 13-12-1984 sobre *"Promoción de acciones positivas en favor de la mujer"*.

En lo que a España se refiere el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución española consagra, en su artículo 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de *"promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.

Muchas han sido las normas que se han adoptado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Destacan normas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre



medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las desigualdades que sufren las mujeres y que tienen su colofón en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además de la aplicación de las reformas legislativas, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal desde 1988, siguiendo generalmente las orientaciones de los sucesivos Programas Europeos de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades, cuya última expresión la tenemos en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 promovido por el Gobierno de la Nación.

Queda, pues, clara la voluntad del legislador comunitario y nacional no solo de declarar compatible la acción positiva con la prohibición de discriminación, sino incluso la de incentivar la adopción de este tipo de normas y prácticas.

Nuestro Tribunal Constitucional ha manifestado que los criterios de discriminación positiva no sólo resultan aplicables entre el hombre y la mujer, sino también a favor de todos aquellos colectivos que tengan una dificultad en el empleo, y que dichas medidas impliquen una remoción de dichos obstáculos, como es el caso de los desempleados mayores de 45 años, que por la edad tienen mayor dificultad para acceder al mercado laboral.

Hasta tal punto, los criterios de discriminación positiva son necesarios para conseguir el cumplimiento del principio de igualdad que la Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 15/1952 dirigida a Consejería de Salud, Servicio Andaluz de Salud, Dirección General de Profesionales, concluye con una sugerencia única y es que en las futuras propuestas de aprobación de Ofertas de Empleo Público se considere la conveniencia de introducir en el articulado o dispositivo del Decreto las discriminaciones positivas por sexo, así como su naturaleza y alcance, en orden a reforzar su garantía y concreción en las correspondientes convocatorias de acceso a plazas de los centros sanitarios del SAS.

Visto lo anterior, he resuelto dictar el siguiente,

DECRETO

PRIMERO.- Para la actuación "1.- REFUERZO DEL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS Y ESPACIOS PÚBLICOS PARA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO POR COVID-19, que se proceda a la tramitación de la contratación de 22 personas, durante 6 meses cada una, a jornada completa. Serían 9 peones de limpieza, 10 operarios generales, 1 oficial fontanero, 1 oficial mecánico y 1 conductor de camión.



Para la actuación "2. APOYO Y REFUERZO A DETERMINADOS SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN, DEBIDO AL IMPACTO DEL COVID-19", que se proceda a la tramitación de la contratación de 10 personas, durante 6 meses cada una, a jornada completa. Serían 3 conserjes y 7 auxiliares administrativos, tres para el área económica y uno para la OAC, otro para Urbanismo, otro para Contratación y Compras, y otro para Área de Personal.

SEGUNDO.- Siendo la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo agravado por la crisis COVID-19 uno de los objetivos de este plan, en virtud del ámbito competencial y geográfico en el que se proyectan las actuaciones para el municipio de Rota, y para dar la oportunidad a todos los ciudadanos que no pudieron acceder a la bolsa de empleo, se acudirá al Servicio Andaluz de Empleo mediante la presentación de oferta de empleo para el llamamiento de tres candidatos para cada ocupación interesada, que han de ser desempleados/as y empadronados/as en el municipio de Rota.

No obstante, para cinco de las contrataciones previstas en el puesto de operarios de limpieza, se acuerda acudir a la Bolsa de emergencia social vigente, teniendo en cuenta que los integrantes también son desempleados y empadronados en Rota.

TERCERO.- Se acuerda que el personal será seleccionado de entre los tres candidatos propuestos por el SAE por ocupación, y atendiendo a los criterios siguientes:

A) Para las ocupaciones más cualificadas como la categoría de oficial y conductor, y aquellas necesarias para ocupar los puestos de auxiliares administrativos para el Área Económica, OAC, Contratación y Compras, Urbanismo y Área de Personal, se exigirá un mínimo de seis meses de experiencia profesional, y se puntuará conforme al siguiente baremo:

- 6 meses: 0.50 puntos.
- Entre 6 meses y 1 día y 1 año: 1 punto.
- Entre 1 año y un día y 3 años: 2 puntos.
- Entre 3 años y un día y 5 años: 3 puntos.
- Más de 5 años: 4 puntos.

La experiencia profesional se acreditará por Informe de Vida Laboral y contratos de trabajo, certificados de empresa o nóminas en el puesto solicitado.

Solo se computarán meses completos.

La experiencia en sustitución de la titulación exigida no computará a efectos de puntuación como experiencia profesional.

Para la baremación de los méritos profesionales, se formará una comisión de selección compuesta por los siguientes empleados municipales:

Presidenta: D^a María Isabel García García;



Vocales: D^a Rosario Martín-Arroyo Santamaría y D. Pedro Bejarano Guerrero;
Secretario: D^a María de las Olas Niño López.

En caso de empate, se elegirán conforme los criterios contemplados en el apartado C) siguiente.

B) Para el resto de ocupaciones, se elegirá al primer candidato/a de los tres propuestos/as por el SAE, desempleados/as y empadronados/as en el municipio de Rota, siempre que tengan la titulación relacionada con la ocupación o la experiencia en sustitución de la titulación exigida, de no ser así se contratará al siguiente que cumpla con los requisitos y en caso de empate se hará conforme al punto siguiente.

C) En caso de empate la selección se hará conforme a los siguientes criterios, y por el orden que en ellos aparecen:

1º.- Tendrán preferencia aquellas personas que no hayan participado de forma previa en un programa de similares características limitado a las dos últimas convocatorias y en el mismo puesto.

2º.- Los/as desempleados/as mayores de 45 años con respecto a aquellos que sean de menor edad.

3º.- Los/as candidatos/as que tengan un mayor tiempo acumulado como demandante de empleo de forma ininterrumpida.

4º.- Y como último criterio de desempate tendrá preferencia la mujer al varón.

En caso de no tener disponibilidad, no aceptar el puesto, no cumplir el perfil solicitado, renuncia del contrato o no superación del periodo de prueba, pasará a proponerse la contratación del siguiente seleccionado.

CUARTO. Todos los contratos serán en la modalidad de obra y servicio a jornada completa y tendrán como fecha máxima de duración hasta el 30 de septiembre de 2022, siendo la obra o servicio **"Segunda edición del Plan Extraordinario COVID-19. Refuerzo de mantenimiento y conservación de edificios y espacios públicos y de determinados servicios de administración debido al impacto del COVID-19"**.

Las retribuciones se ajustarán a lo establecido al convenio colectivo del Personal laboral del Excmo. Ayto. de Rota (Cádiz), publicado en el B.O.P. de Cádiz número 229, de 29 de noviembre de 2018.

El horario será de mañana y/o tarde, y de lunes a domingo y a turnos, si así se determina por necesidades del servicio.



QUINTO.- Dar traslado de este Decreto al Servicio Andaluz de Empleo, a las Delegaciones de Función Pública, Hacienda y Fondos Europeos, y de Fomento, Formación y Emprendimiento.

SEXTO.- Publicar la presente resolución en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento: www.aytorota.es.

Lo que dispongo que se haga público para general conocimiento, en la Villa de Rota (Cádiz), el día de la fecha.

LA SECRETARIA GENERAL,

M^a Antonia Fraile Martín

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

