



BASES ESPECÍFICAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL DENTRO DEL PROGRAMA DE INCORPORACIÓN DE AGENTES LOCALES DE INNOVACIÓN POR PARTE DE LOS AYUNTAMIENTOS DE LAS CIUDADES MIEMBROS DE LA RED INNPULSO

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de la presente convocatoria es la selección y posterior contratación laboral temporal del puesto de trabajo que se menciona, conforme a la Orden por la que se conceden las subvenciones previstas en el Real Decreto 1000/2022, de 29 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a la cofinanciación de la incorporación o mantenimiento, en su caso, de Agentes Locales de Innovación por parte de los ayuntamientos de las ciudades miembros de la Red Innpulso.

Denominación del puesto de trabajo	Nº de puestos
AGENTE LOCAL DE INNOVACIÓN	1

SEGUNDA. - REQUISITOS

1.1.- Ser español o ciudadano de Unión Europea de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público en sus artículos 56 y 57; o extranjeros residentes en España, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificado por ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y su Reglamento de ejecución. En todo caso, los aspirantes deberán acreditar el dominio hablado y escrito del idioma español.

1.2.- Tener cumplidos los 16 años de edad en el momento en el que finalice el período de presentación de instancias, y no exceder, de la edad máxima de jubilación.

1.3.- Estar en posesión de los requisitos que se exigen en el puesto al que opta antes de la fecha en que termine el plazo de admisión de instancias.

1.4.- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

1.5.- No padecer enfermedad o defecto físico que impidan el desempeño normal de las funciones propias del puesto.

1.6.-Estar en posesión indistintamente del título universitario de grado medio/ grado universitario o equivalente.

TERCERA. - DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR. PLAZOS

La selección de personal se realizará por oferta pública.

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Las solicitudes para tomar parte en las pruebas de selección se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Lorquí, presentándose en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo de **diez días naturales** contados desde el siguiente al que aparezca publicado el extracto del anuncio de convocatoria en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Lorquí y en la página web municipal (<http://www.lorqui.es>).

Las bases se publicarán asimismo en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Lorquí y en la página web municipal (<http://www.lorqui.es>).

Las solicitudes podrán presentarse, asimismo, en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, *del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*, debiendo, en este caso, remitir al Ayuntamiento, dentro del plazo de presentación de solicitudes, copia de ésta a través de correo electrónico agentedesarrollo@lorqui.es.

Las solicitudes, en las que los aspirantes deberán indicar que cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria, especificarán el puesto de trabajo al que se opta, e irán acompañadas de Currículum Vitae, fotocopia compulsada del D.N.I y de los documentos justificativos de los requisitos exigidos para el puesto, contemplados en la base segunda, así como de los justificantes de los méritos laborales y de formación especificados en la base quinta. No se valorarán los méritos acreditados con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias. Solo habrá subsanaciones, en el plazo establecido al efecto, para los requisitos mínimos. Se facilitará modelo en el Ayuntamiento y se tendrá acceso a éste también a través de la página web municipal.

La acreditación de la experiencia laboral deberá hacerse mediante informes de vida laboral expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social y certificados de empresa, contratos de trabajo y/o nóminas que demuestren fehacientemente la duración, cualificación de su experiencia laboral y el puesto ocupado. El grupo de cotización de la Seguridad Social del informe de vida laboral debe estar en concordancia con la categoría laboral expresada en el contrato o documento equivalente, en caso de discrepancia, se tendrá en cuenta el reflejado en la vida laboral.

ADMISIÓN DE CANDIDATOS

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se expondrá en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web, la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos. Se establece un plazo de **dos días hábiles** para subsanar, en su caso, los motivos de exclusión; en caso de no formularse reclamación, la lista provisional se elevará a definitiva. Las reclamaciones deberán presentarse en el

Registro General del Ayuntamiento de Lorquí. La publicación de la lista definitiva de admitidos y excluidos contendrá asimismo las fechas de celebración de la entrevista.

CUARTA. - COMISIÓN DE SELECCIÓN

La Comisión de Selección estará constituida por personal empleado público en servicio activo, quienes ostentarán la Presidencia, la Secretaría y 2 vocalías.

Se designará en cada caso el mismo número de miembros de la Comisión de Selección suplentes que titulares, quienes podrán actuar indistintamente. Todos habrán de poseer titulación o especialización iguales o superiores a la exigida para el acceso a la plaza convocada, debiendo ajustarse su elección y composición a lo establecido en el art. 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Comisión de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, de quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría o de quienes les sustituyan, y de más de la mitad del resto de sus componentes, titulares o suplentes indistintamente.

Las decisiones de la Comisión de Selección se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de quien actúe como presidente.

La Comisión de Selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas a celebrar. Tanto los miembros de la Comisión como los asesores especialistas deberán abstenerse de participar en el mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y podrán ser recusados por los aspirantes conforme a lo dispuesto en el art. 24 de la citada Ley.

QUINTA. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN

PRUEBAS SELECTIVAS

Una vez presentada la documentación que acredita los méritos, la Comisión de Selección seguirá el proceso de selección que constará de dos fases:

1ª FASE. *Valoración de méritos: laborales y de formación*

No serán computables a efectos de baremación los méritos exigidos como requisitos contemplados en la base segunda, salvo cuando haya requisitos alternativos y el candidato cumpla con más de uno, en este caso se baremará el/los más ventajosos para el aspirante.

Los méritos serán justificados documentalmente mediante original o fotocopia compulsada (contrato de trabajo o documento admisible en derecho, que acredite fehacientemente la profesión y la categoría laboral, e informe de vida laboral actualizado; diplomas; etc.), deberán ser aportados junto con la solicitud de participación antes de la finalización del plazo previsto para ello.

Los méritos serán valorados de acuerdo con el baremo siguiente:

1. Experiencia laboral (máximo: 50 puntos)

Por experiencia laboral en el ejercicio profesional de la especialidad de la plaza a la que se opta en la administración pública y en el sector privado (Agente de Innovación, Agente de Empleo y Desarrollo Local, Técnico o Gestor de Proyectos, o puestos similares): 0,2 puntos por mes completo trabajado.

2. Formación (máximo: 20 puntos)

Por la realización de máster, cursos de postgrado, cursos de especialista universitario, cursos, jornadas o seminarios técnicos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, impartidos por organismos públicos o privados homologados o autorizados legalmente. Este apartado se dividirá en dos subapartados:

2.1.- Formación relacionada con el desempeño del puesto convocado: 0´02 puntos por hora (hasta un máximo de 15 puntos).

2.2.- Formación en relación con informática e idiomas: 0´01 puntos por hora (hasta un máximo de 5 puntos).

3. Otros méritos (máximo 5 puntos)

Méritos que tengan relación directa con las funciones atribuidas al puesto a proveer, valorable discrecionalmente por la Comisión de Selección (master, cursos de postgrado en Innovación Social y Economía Solidaria, Dirección de Proyectos de Innovación Social, Agente de Innovación Social para el empleo, Desarrollo Local e Innovación, o similares). Se valorará hasta un máximo de 5 puntos.

2ª FASE. Entrevista (máximo 25 puntos)

Se realizará una entrevista personal semiestructurada en la que se valorará la trayectoria profesional, los conocimientos del puesto de trabajo, las actitudes y aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo al que se opta.

Si en alguno de los puestos de trabajo ninguno de los aspirantes reuniera los requisitos mínimos necesarios para el desempeño de este, o no se ajustase al perfil profesional que se requiere, la Comisión de Selección levantará acta de tal circunstancia y se notificará a la Oficina de Empleo para que proceda al envío de nuevos demandantes.

SEXTA. - CALIFICACIÓN DEFINITIVA Y DETERMINACIÓN DE LAS PERSONAS APROBADAS

La puntuación final será la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases anteriores (1ª y 2ª FASE). Será seleccionado para la plaza el candidato que alcance mayor puntuación total. La Comisión de Selección publicará la lista provisional de puntuaciones obtenidas, contra la que se podrá presentar reclamaciones en el plazo de dos días hábiles.

La Comisión de Selección queda facultada, en cualquier caso, para dejar desierta la

plaza en el caso de no considerar a ningún candidato adecuado para el puesto.

Asimismo, una vez finalizada la selección, la Comisión de Selección podrá dejar una lista por orden de puntuación en las pruebas selectivas de suplentes para cubrir las posibles bajas del personal que se produzcan durante el desarrollo del proyecto.

Tras la valoración de los méritos y la entrevista, la Comisión de Selección publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Lorquí y en la página web municipal (<http://www.lorqui.es>) la lista provisional de las personas seleccionadas, disponiendo de **plazo de dos días hábiles** desde dicha publicación para presentar reclamaciones; transcurrido el cual y una vez resueltas, se hará pública en el mismo Tablón la lista definitiva de aprobados.

La Comisión de Selección formulará propuesta de contratación a favor de los aspirantes que mayor calificación definitiva hayan obtenido, de acuerdo con el número de puestos de trabajo ofertados. Asimismo, quedará formada Bolsa de Trabajo y/o Lista de Espera para suplir posibles renunciaciones, ceses, bajas, etc., según el orden de prelación de las puntuaciones obtenidas por el resto de los aspirantes.

SÉPTIMA. - INCIDENCIAS

La Comisión de Selección queda facultada para resolver cuantas incidencias pudieran presentarse en todo lo no previsto en las presentes Bases.

OCTAVA.- IMPUGNACIONES

Contra estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de la misma y de la actuación de la Comisión de Selección, se podrán interponer los recursos que procedan, en los casos y en la forma que se establece en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, Ley de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa y demás normativa aplicable, de acuerdo con lo determinado en la Orden por la que se regulan estas bases.

NOVENA. - FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La persona seleccionada será contratada utilizando la modalidad de contrato de trabajo que proceda, de acuerdo con la normativa aplicable del Estatuto de los Trabajadores, por el período de: hasta 31 de diciembre de 2023.

DÉCIMA.- REFERENCIA DE GÉNERO

Toda referencia hecha al género masculino en las presentes bases incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras de la agilidad lingüística.

**Bases aprobadas por Resolución de Alcaldía*