

BASES PARA LA SELECCIÓN DE OFICIAL/A 1ª MECÁNICO/A DE CAMIONES Y VEHÍCULOS INDUSTRIALES

PRIMERA. - CONVOCATORIA

Constituye el objeto de las presentes bases constituir la bolsa de empleo temporal en 2022 de la Entidad Municipal Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A., de personal de Aseo Urbano, con el objeto de realizar contrataciones temporales para cubrir necesidades de carácter temporal (bajas laborales, vacaciones, sustituciones transitorias, acumulaciones de tareas, ejecuciones de programas específicos, etc.) que se rige por los principios de igualdad, méritos y capacidad, y que se realizará valorando la formación académica y profesional, los criterios sociales del candidato/a, la experiencia laboral y las competencias requeridas para el puesto a través de entrevista personal.

SEGUNDA. - FUNCIONES DEL PUESTO Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las funciones principales a desempeñar en el puesto de trabajo -entre otras recogidas en el Convenio Colectivo de la empresa- son las siguientes:

- Reparación y mantenimiento de vehículos ligeros.
- Reparación y mantenimiento de vehículos pesados.
- Reparación y mantenimiento de vehículos de servicios municipales.
 - Recolectores R.S.U. de carga lateral y trasera
 - Lava contenedores laterales y traseros
 - Equipo portacontenedores
 - Barredoras

Convenio colectivo de aplicación: Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996).

Retribución bruta anual: 20.831,52 euros

Prestación laboral de lunes a domingo, incluidos festivos (máximo 18 fines de semana y 5 festivos al año).

Jornada anual: 1.584 horas efectivas

TERCERA. - REQUISITOS DEL ASPIRANTE Y DE LA ASPIRANTE

Para participar en el proceso de selección el/la aspirante deberá reunir los siguientes requisitos referidos al último día de presentación de la solicitud:

- Tener nacionalidad española o, en caso de extranjeros/as, aquéllas que determina la legislación vigente.
- Ser mayor de 16 años.
- Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas, así como no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. Cuando el/la aspirante tenga reconocida una discapacidad o incapacidad reconocida por la Consejería de Salud o Bienestar Social o equivalente, deberá acreditar mediante certificado médico que posee la capacidad para el desempeño de las funciones establecidas, el cual deberá aportar si supera el proceso selectivo.
- Estar en posesión de las titulaciones exigidas a continuación: No.
- No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme, ni haber sido sancionado disciplinariamente en los cinco años anteriores a la fecha de la publicación de la presente convocatoria con sanción grave o muy grave.
- Disponibilidad en horario de mañana o de tarde, incluidos fines de semana y festivos.
- Carnet B en vigor.
- Experiencia mínima de 48 meses como oficial/a 1ª mecánica/o **en reparación de camiones y vehículos industriales.**
- Conocimientos de informática a nivel usuario.

Los/as aspirantes que resulten seleccionados/as se someterán al régimen de incompatibilidades vigente.

CUARTA. - PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Para formar parte del proceso selectivo deberá rellenar, en el plazo límite de 5 días hábiles desde la publicación de estas bases en la web y tablón de anuncios, la solicitud a través de la web de la empresa y adjuntar la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI y carnet de conducir.
- Titulación exigida como requisito. No.
- Documentación relativa a la valoración de méritos (Anexo 1).
- Declaración jurada.
- Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal. Se acepta al cumplimentar el cuestionario web.

QUINTA. - COMISIÓN DE VALORACIÓN

La Comisión de Valoración estará compuesta por 3 personas:

- El/la responsable de RR HH o persona en quien delegue.
- 1 persona responsable del área de Taller (Aseo Urbano).
- La Gerencia o persona en quien delegue.

Los miembros de la comisión serán de la misma categoría o superior que los examinandos.

Podrá ser asistente con voz, pero sin voto: una persona del comité de empresa.

SEXTA. - SISTEMA DE SELECCIÓN

El sistema de selección constará de la valoración de méritos y entrevista personal mediante:

- Criterios sociales (Anexo 1 – Apartado A).
- Criterios académico-profesionales (Anexo 1 – Apartado B).
- Entrevista personal (Anexo 1 – Apartado C).

La publicación de las listas de los/as aspirantes incluidos/as y excluidos/as se anunciará en la web de Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

Los/as candidatos/as que resulten incluidos/as en el proceso de selección podrán consultar el estado del procedimiento en la Web de Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

Los/as candidatos/as que resulten excluidos/as del proceso de selección (falta documentación, no cumplir requisitos, etc.) tendrán 48 horas, a partir de dicha publicación, para realizar las alegaciones que crean pertinentes, mediante el formulario de reclamación y a través del correo electrónico seleccion@sag.es. Una vez finalizado el plazo de alegaciones, se procederá con la publicación del listado definitivo.

1) VALORACIÓN DE MÉRITOS

La Comisión calificará los méritos alegados por los/as interesados/as, que serán valorados conforme al baremo establecido en el Anexo 1, teniendo en cuenta que se computan diferentes fracciones.

La puntuación de la fase de valoración constará:

- CRITERIOS SOCIALES: MÁXIMO 15 PUNTOS.
- MÉRITOS PROFESIONALES Y/O ACADÉMICOS: MÁXIMO 45 PUNTOS.

Del mismo modo, con objeto de garantizar un proceso selectivo no discriminatorio, el certificado de vida laboral y currículum actualizado se admiten sin datos personales de nombre y fecha de nacimiento.

2) ENTREVISTA PERSONAL

Los/as ocho candidatos/as mejor valorados/as en criterios sociales y méritos profesionales y/o académicos serán citados para realizar la fase de entrevista. En caso de empate en la puntuación y que dicho empate implique un mayor número de candidatos/as con mejor puntuación, pasarán a la siguiente fase todos/as los/as candidatos/as que se encuentren en dicha situación.

Para participar en la fase de entrevista, deberán exhibir su DNI, Pasaporte o NIE y deberán ser debidamente justificadas, presentando el original del documento acreditativo o fotocopia debidamente compulsada, las titulaciones y méritos alegados por los/as interesados/as en las solicitudes.

La no presentación del aspirante a la entrevista, en el momento de ser llamado/a, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en la misma, quedando en consecuencia, excluido/a del procedimiento selectivo.

Tal y como se indica en el **Anexo 1**, la Comisión valorará hasta un máximo de 15 puntos la entrevista realizada al objeto de apreciar la actitud y aptitud hacia el puesto, el perfil de competencias del candidato/a, los conocimientos objeto de la plaza, la idoneidad de su experiencia profesional al puesto a ocupar y cuantos otros aspectos y pruebas prácticas estime la Comisión de Valoración para el buen funcionamiento y desarrollo de sus funciones.

SÉPTIMA. – CALIFICACIÓN DEFINITIVA Y VIGENCIA DE LA BOLSA DE EMPLEO

Se hará público el listado provisional por orden de puntuación en la web de esta Entidad. Los aspirantes tendrán 3 días hábiles para presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes a través del formulario disponible en la web de la empresa.

Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones, se publicarán de igual forma los resultados definitivos.

La calificación definitiva será la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases anteriores. La bolsa de empleo constituida será publicada en la página web de la empresa: www.sag.es.

La vigencia de las mismas será temporal, en tanto en cuanto no se convoque otra nueva bolsa, está continuará vigente y vendrá establecida por las necesidades de la empresa.

OCTAVA. - REGLAMENTO INTERNO SOBRE EL LLAMAMIENTO EN LAS BOLSAS DE EMPLEO

Este reglamento será aplicable a todas las bolsas de trabajo vigentes en Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

1) LLAMAMIENTOS

El llamamiento de cada una de las bolsas se realizará según el orden establecido en las mismas, de modo rotatorio, pudiendo renunciar INJUSTIFICADAMENTE una sola vez, pasando el o la aspirante al último lugar de la bolsa. Si se produce una segunda renuncia INJUSTIFICADA, podrá dar lugar a la exclusión de la bolsa salvo que por necesidades del servicio se pase al último lugar de la misma. Las renunciadas JUSTIFICADAS no darán lugar a desplazamiento en la bolsa de empleo.

Tras una renuncia justificada, no se realizarán un segundo llamamiento consecutivo al aspirante en un periodo de sesenta días.

El periodo mínimo de trabajo efectivo que agotará su llamamiento será de 3 meses, en uno o sucesivos contratos sin que avance la lista.

2) TIPOS DE RENUNCIAS

- **Renuncias justificadas.** Se consideran motivos justificados de renuncia de la oferta:
 - a) La Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo por embarazo durante el tiempo que dure la misma.
 - b) Estar en situación de permiso por maternidad o paternidad o embarazo (a partir del sexto mes de gestación).
 - c) Estar trabajando en otra empresa.
 - d) Cualquier otra causa grave a valorar libremente por la dirección de la SAG.

Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, deberá presentar la documentación justificativa correspondiente, en el plazo de dos días hábiles desde el llamamiento mediante correo electrónico a: seleccion@sag.es

- **Renuncias injustificadas.** Se consideran motivos NO justificados de renuncia de la oferta:
 - a) Cuando se hayan realizado dos intentos telefónicos con una separación temporal mínima de dos horas y no haya habido respuesta o no se haya devuelto la llamada. Aun así, se enviará un e-mail o WhatsApp que deberá facilitar en la oferta de empleo. Las personas avisadas disponen hasta las 13 horas del día hábil siguiente para aceptar o rechazar la oferta mediante correo electrónico, llamada telefónica o WhatsApp. Según la urgencia de incorporación inmediata del puesto, se podrá proceder a llamar a la siguiente persona de la lista.
 - b) Cuando se renuncie por cualquier causa distinta a las establecidas en el apartado 'Renuncias justificadas'.

Todas las renuncias se deberán realizar por escrito en el plazo de dos días hábiles desde el llamamiento, bien mediante correo electrónico a seleccion@sag.es o por registro en las oficinas de la empresa; el no realizar la renuncia por escrito ocasionará la exclusión definitiva de la bolsa.

Si durante la vigencia de la bolsa la empresa determina una situación de no aptitud de un/a trabajador/a, esa persona será excluida de la misma. La no aptitud puede ser ocasionada por varios motivos, tales como: no aptitud por el resultado de la vigilancia de la salud, por la evaluación del desempeño, por informes negativos de las personas responsables del servicio, etc ... (relación no exhaustiva).

3) DESACTIVACIÓN DE LA BOLSA DE OFICIO

Podrán ser desactivados/as de oficio quienes hayan prestado servicios anteriormente para la empresa y sean declarados/as no aptos para el puesto ofertado y mientras persista tal situación. La inhabilitación será de dos años.



Societat anònima de gestió
Sagunt

La vigencia de la bolsa será temporal, en tanto en cuanto no se convoque otra nueva bolsa, está continuará vigente y vendrá establecida por las necesidades de la empresa.

ANEXO 1. - VALORACIÓN/BAREMO DE MÉRITOS

A) CRITERIOS SOCIALES (MÁXIMO 15 PUNTOS)

PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS	MÁXIMO 2,5 PUNTOS
Existencia de responsabilidades familiares, entendiéndose por tales tener a su cargo al cónyuge, personas mayores de 65 años, hijos-as menores de 26 años, menores acogidos, no nacidos siempre que se acredite la convivencia.	Máximo 1,5 puntos
En el caso de hijos-as con una diversidad funcional de al menos el 33%, siempre que se acredite la convivencia mediante el correspondiente certificado.	Máximo 1 punto
<p>Se entenderán a cargo cuando no perciban ingresos de cualquier naturaleza que superen el salario mínimo interprofesional incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. En el caso de progenitores no custodios, se considerará que está a su cargo si se certifica la obligación del pago de alimentos con sentencia firme o convenio regulador.</p> <p>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Empadronamiento de toda la unidad familiar o certificado de empadronamiento individual en el que constará, en el campo 'Observaciones', 'No existen más inscripciones en esta hoja padronal'. Libro de familia. Certificado de discapacidad. Sentencia de separación. Declaración de la Renta del último ejercicio (2021) de todos los miembros de la unidad familiar. Certificado de ingreso de la Agencia Tributaria donde conste la no obligación de presentación de Declaración de la Renta y los ingresos durante el último ejercicio de todos los miembros de la unidad familiar. 	
DIVERSIDAD FUNCIONAL	MÁXIMO 2 PUNTOS
Candidato/a con diversidad funcional igual o superior al 33%.	Máximo 1 punto
Candidato/a con diversidad funcional igual o superior al 50%. (Al llamamiento se deberá someter a un informe médico que acredite que puede desempeñar el puesto en un proceso de producción ordinaria).	Máximo 2 puntos
<p>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Certificado de discapacidad del candidato/a. 	
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA	MÁXIMO 1,5 PUNTOS
Con objeto de priorizar la contratación de personas del sexo infrarrepresentado, se incrementará un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.	Máximo 1,5 puntos
Con objeto de priorizar la contratación de personas víctimas de violencia de género y familias monoparentales, se	Máximo 1,5 puntos

incrementará un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.	
<p>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentación oficial que certifique la condición de familia monoparental, sentencia judicial o informe de servicios sociales, emitido y firmado por empleado/a público, que acredite tal condición. 	
PROTECCIÓN DE DESEMPLEADOS/AS	MÁXIMO 3 PUNTOS
<p>Periodos acumulados como desempleado/a demandante de empleo en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más de 24 meses y un día: 3 puntos. • Entre 12 meses y un día y 24 meses: 2 puntos. • Entre 6 meses y 1 día y 12 meses: 1 punto. • Entre 3 y 6 meses: 0,5 puntos. • Menos de tres meses: 0 puntos. • 	Máximo 3 puntos
<p>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificado de períodos de inscripción emitido por el LABORA. 	
PROTECCIÓN POR RENTA	MÁXIMO 4,5 PUNTOS
<p>Teniendo en cuenta la renta de la unidad familiar según la última declaración de IRPF de acuerdo con la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de 3.842,00 €: 4,5 puntos. • De 3.8702,01 € hasta 4.518,00 € 3 puntos. • De 4.518,01 € hasta 7.744,00 €: 2 puntos. • De 7.744,01 € hasta 9.034,00 €: 1 punto. • Más de 9.034,01 €: 0 puntos. 	Máximo 4,5 puntos
<p>Se entenderán por unidad familiar la integrada por el interesado/a, cónyuge, mayores de 65 años, hijos/as menores de 26 años, menores acogidos y mayores de edad con una diversidad funcional de al menos el 33%, siempre que se acredite la convivencia mediante el correspondiente certificado. Forma de cálculo: La renta de la unidad familiar se obtendrá sumando las rentas del último ejercicio de cada uno de los miembros computables de la familia, según se indica a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para los miembros que hayan presentado declaración de IRPF, se sumarán la base imponible general (casilla 432) y la base imponible del ahorro (casilla 460). Al resultado obtenido se le restará la cuota de autoliquidación (casilla 595). • Para los miembros que no estaban obligados a presentar declaración de IRPF, se restará a los ingresos obtenidos los pagos a cuenta efectuados. Los rendimientos del trabajo se reducirán adicionalmente en 2.000 € (5.500 € en caso de diversidad funcional igual o superior al 33% o 9.750€ en caso de discapacidad igual o superior a 65%) sin que el saldo pueda ser negativo. <p>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración de la Renta del último ejercicio (2021) de todos los miembros de la unidad familiar. • Certificado de ingreso de la Agencia Tributaria donde conste la no obligación de presentación de Declaración de la Renta y los ingresos durante el último ejercicio de todos los miembros de la unidad familiar. • Certificado de empadronamiento de toda la unidad familiar o certificado de 	

empadronamiento individual en el que constará, en el campo 'Observaciones' 'No existen más inscripciones en esta hoja padronal'.

- Certificado de discapacidad de los miembros de la unidad familiar.

PROTECCIÓN FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL	MÁXIMO 1,5 PUNTOS
Personas mayores de 50 años.	Máximo 0,5 puntos
Personas mayores de 55 años.	Máximo 1 punto
Personas mayores de 60 años.	Máximo 1,5 puntos
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:	
<ul style="list-style-type: none">• DNI del candidato-a.	

B) CRITERIOS ACADÉMICO-PROFESIONALES (MÁXIMO 45 PUNTOS)

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	MÁXIMO 40 PUNTOS
Experiencia laboral que exceda de la mínima exigida en puesto similar. Se valorará a 0,5 puntos por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días).	0,5 puntos/mes
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: <ul style="list-style-type: none">• Certificado de vida laboral* La comisión de valoración podrá solicitar la documentación que entienda oportuna (contratos de trabajo, nóminas ...)	
CAP	MÁXIMO 5 PUNTOS
Certificado de Aptitud Profesional.	5 puntos
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: <ul style="list-style-type: none">• Certificado de Aptitud Profesional.	

*La experiencia laboral prestada en la SAG se aportará de oficio.

C) ENTREVISTA PERSONAL (MÁXIMO 15 PUNTOS)

ENTREVISTA PERSONAL	MÁXIMO 15 PUNTOS
Entrevista personal	Máximo 15 puntos