

**BASES DE LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR POR EL SISTEMA DE CONCURSO DE MÉRITOS TREINTA Y CINCO PLAZAS DE PERSONAL LABORAL FIJO-DISCONTINUO: TRECE PEONES/AS ESPECIALISTAS (PERMISO CARNET CONDUCIR B) Y VEINTIDOS PEONES/AS ESPECIALISTAS (PERMISO CARNET CONDUCIR B+C+C1+E+CAP) SEGÚN LEY 20/21 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.**

## **PRIMERA. - OBJETO DE LA CONVOCATORIA Y NORMAS GENERALES**

### **1.1. Objeto de la convocatoria**

Constituye el objeto de la presente convocatoria la cobertura con carácter de personal laboral fijo-discontinuo de las siguientes 35 plazas:

- 13 plazas del SERVICIO: Aseo Urbano. Sistema Concurso de Méritos.

GRUPO PROFESIONAL: Operarias/os.

PUESTO DE TRABAJO: PEÓN ESPECIALISTA (PERMISO DE CONDUCIR B)

TITULACIÓN: No.

FUNCIONES DEL PUESTO:

DESCRIPCIÓN NO EXHAUSTIVA DE LAS TAREAS

Existe movilidad y polivalencia en cuanto a la asignación de tareas en este puesto de trabajo.

Las principales tareas en el puesto son:

- Limpieza viaria: barrido manual y vaciado de papeleras.
- Limpieza viaria con sopladora acompañando a las barredoras.
- Limpieza de plazas: manual y con sopladora utilizando motocarros para desplazarse.
- Baldeo de calles y plazas con agua a presión (con hidro limpiadoras).
- Limpieza de grafitis.
- Recogida de basuras con el camión de carga trasera, vehículo satélite o furgoneta recogiendo bolsas que se encuentran fuera de los contenedores.
- Recogida de contenedores de lodos con camión de carga trasera en la depuradora.
- Recogida de enseres.
- Limpieza y lavado de viviendas procedentes de desahucios.
- Limpieza de contenedores con camión lavacontenedores. Realizan tareas de peón con vehículo lavacontenedores, encargándose de acercar los contenedores vacíos al lavacontenedores y tras su lavado automático devolverlos a su sitio.
- Recogida de pilas usadas.
- Recogida y tratamiento de cartón y papel. Realizan el control de la máquina de prensado de cartón y se encargan del almacenamiento y carga de las balas de cartón. En la planta del cartón el conductor o el peón pueden conducir una carretilla elevadora. También acompañan al conductor en la recogida de cartón de los contenedores.
- Tareas de control del ecoparque móvil y ecoparque fijo.
- Tareas de reparación de contenedores.
- Tareas de control del almacén de la base.

- Tareas de señalización vial.
- Conducción de vehículos: camiones de caja abierta (menos 3500 kg.), triciclo eléctrico, satélite, furgonetas e hidrolimpiadoras.
- Recogida y limpieza de mercados.
- Preparación de fiestas y eventos y su posterior retirada y limpieza (colocación de vallas, señales, pequeños escenarios y graderíos, alfombras...), etc.
- Limpieza de cunetas (eliminar hierbas, recogida de basura, etc.)
- Limpieza viaria después de festejos y accidentes (cristales, restos de carrocería, etc.).
- Acuden a la gasolinera para llenar las garrafas de gasolina que luego se utilizarán para el repostaje de la maquinaria móvil del resto de servicios. Posteriormente realizan la mezcla de aceite y gasolina para dichas máquinas.
- En el ecoparque fijo realizan las siguientes tareas: control del acceso de usuarios e información sobre zonas de vertido. Indicar el contenedor de vertido para cada residuo, control de los vertidos, mantenimiento y limpieza de la instalación, cumplimentar registro de vertidos y entradas, recoger los residuos depositados en la puerta, control de salidas y entradas de contenedores, avisar para la retirada de contenedores.
- En las tareas de señalización vial se realizan las siguientes tareas: colocación de señales verticales, pintura vial horizontal, colocación de bolardos y de hitos, colocación de vallas para eventos, delimitación y señalización de zonas, colocación de espejos en cruces, colocación de mobiliario urbano (papeleras, bancos, etc.)
- En la recogida de papel y cartón: se encargan de la recogida y transporte hasta la planta de reciclaje y posterior prensado del cartón y papel: Descarga de los vehículos de recogida, control de la máquina de prensado para la formación de las balas, uso de la carretilla elevadora para traslado de las balas de cartón a la zona de almacenamiento, labores básicas de mantenimiento de la prensadora (engrase), limpieza de las instalaciones (manual y con sopladora).
- En el ecoparque móvil sus tareas son: control del acceso de usuarios e información sobre zonas de vertido, indicar el contenedor de vertido para cada residuo, control de los vertidos, Mantenimiento y limpieza de la instalación, cumplimentar registro de vertidos y entradas, control de salidas y entradas de contenedores, avisar para la retirada de contenedores, carga/descarga y traslado del contenedor del ecoparque móvil con vehículo de gancho "Multi-lift".

- 22 plazas del SERVICIO: Aseo Urbano. Sistema Concurso de Méritos.

GRUPO PROFESIONAL: Operarias/os

PUESTO DE TRABAJO: PEÓN ESPECIALISTA (PERMISO DE CONDUCIR B-C-C1-E-CAP)

TITULACIÓN: No.

FUNCIONES DEL PUESTO:

A las descritas anteriormente (peón/a especialista, Carnet B), se añaden las siguientes funciones:

DESCRIPCIÓN NO EXHAUSTIVA DE LAS TAREAS

Las principales tareas de este puesto de trabajo son:

- Conducción de barredoras para la limpieza viaria.
- Conducción de los camiones de carga trasera, carga lateral y carga vertical (camión pluma) para la recogida de residuos y traslado de los mismos a la planta de transferencia, vertedero, planta del cartón.
- Conducción de vehículo satélite para el traslado de contenedores.
- Recogida de enseres y traslado de éstos al ecoparque (furgoneta con volquete, camión con plataforma elevadora o camión pluma, camión portacontenedores). En función de los enseres a recoger pueden ayudar al peón a subir éstos al camión.
- Baldeo con el camión cuba de la vía pública (calles, mercado, etc..) para su limpieza.
- Traslado con camión autoportante de los contenedores del ecoparque hasta la planta final.
- Conducción del vehículo lavacontenedores de carga lateral o trasera.
- Limpieza de solares, limpieza de obstáculos de la vía pública, etc. con la pala cargadora o tractor.
- Conducción de camión de carga para servicios generales de carga/descarga.
- Conducción de grúa municipal para retirada de vehículos de la vía pública y traslado al depósito situado en el parking de camiones.
- Conducción de la pala cargadora.
- Conducción del tractor.
- Repostaje de combustible del vehículo.
- Durante los tiempos muertos en los que no tienen servicios de retirada de vehículos con la grúa, son asignados al lavadero y a la planta de transferencia. En el lavadero realizan tareas de lavado de vehículos de la empresa. En la planta de transferencia realizan tareas de control de la báscula de pesaje de vehículos mediante el visor, y emisión de tickets; accionamiento del sistema móvil del piso de las cajas, control de la actividad de descarga de los vehículos en las tolvas, tareas de limpieza de la planta y cajas de piso móvil.

Se encargan de rellenar de sal el depósito del descalcificador de la base.

Se encargan de rellenar el gasóleo de la caldera de la base para el lavado de vehículos.

Realizan la revisión de los niveles y estado general del vehículo antes y después de su conducción.

### **Condiciones del contrato de trabajo:**

Convenio 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).

Modalidad de contrato: Personal laboral fijo-discontinuo a tiempo completo, con un periodo de actividad medio aproximado (no continuado) de 124 días naturales, con las condiciones establecidas en el Convenio colectivo de aplicación vigente, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

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

Retribución bruta anual peón especialista: 19.424,08 euros. Se abonará la parte proporcional en función de los periodos de actividad y de las suplencias a realizar.

Estas plazas se incluyen en el procedimiento de estabilización de empleo temporal de la Disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público del marco de ejecución de la Oferta de Empleo Público aprobada por el Consejo de Administración de la SAG el 30 de mayo de 2022 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia N.º 111 de 10 de junio de 2022.

De acuerdo con lo establecido por la Disposición Adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aquellas personas candidatas que no hayan superado el proceso selectivo en la presente convocatoria quedarán incluidos en una bolsa de personal laboral (tendrá un tope máximo de 50 personas) para la cobertura de los siguientes supuestos:

- Plazas de carácter temporal que tenga la empresa necesidad de cubrir, en cumplimiento de la normativa laboral.
- Para vacantes futuras de los puestos fijos discontinuos ofertados en estas bases.

*\*Esta bolsa de empleo prevalecerá sobre la bolsa de empleo resultante de las bases de la convocatoria para cubrir por el sistema de concurso-oposición 15 plazas de peones/as especialistas, resultando entre ambas una única bolsa de empleo.*

## **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](mailto: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](mailto: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 de peón/a o péon/a especialista y mientras persista tal situación. La inhabilitación será de dos años.

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.

#### 1.2. Norma aplicable

-El artículo 2 y las disposiciones adicionales primera, cuarta, sexta, séptima y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- El estatuto de los trabajadores.
- Convenio colectivo de aplicación.
- Demás normativa vigente.

#### SEGUNDO. - REQUISITOS

Todos los requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias, y mantenerse hasta la toma de posesión.

#### 2.1. Requisitos de participación

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre el acceso al empleo público de nacionales de otros estados.

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) Estar en posesión y en vigor de los carnets exigidos para cada una de las plazas.

e) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de la Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme, ni haber sido sancionado/a disciplinariamente en los cinco años anteriores a la fecha de la publicación de la presente convocatoria.

f) No haber sido calificado como no apto para el puesto de peón/a o peón/a especialista por los servicios prestados anteriormente para la SAG. En caso de serlo, serán desactivados de oficio mientras persista esa situación. La inhabilitación será de dos años.

## **TERCERA. - SOLICITUDES**

### **3.1. Forma**

Las bases se publicarán en la página web y en el tablón de anuncios de la empresa.

Asimismo, se publicará un extracto de la aprobación de la convocatoria y bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Para participar en el proceso selectivo los/as interesados/as deberán rellenar la solicitud, adjuntar la documentación requerida y presentarla a través de la WEB de la empresa ([www.sag.es](http://www.sag.es)).

La presentación del modelo de solicitud de admisión a pruebas selectivas a través de la web, supone la declaración de que son ciertos los datos consignados en cada uno de ellas y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso.

Documentación requerida:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o del Número de Identificación de Extranjeros y en su caso, certificado de residencia y trabajo en vigor.
- Fotocopia simple de los carnets exigidos para optar a la plaza definida en los requisitos de participación, o de estar en condiciones de obtenerlos a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes (base 2.1 d).
- Fotocopia de los documentos que acrediten la experiencia laboral (base 6.1.1), que deberá acreditarse mediante certificación expedida por la empresa o por la administración correspondiente en la que se especificarán denominación del puesto o la categoría profesional, duración del contrato, grupo al que pertenece y el porcentaje de dedicación. Será obligatoria la presentación del informe de vida laboral.
- Fotocopia de los cursos de formación y perfeccionamiento realizados en el supuesto que las personas aspirantes aleguen dichos méritos (base 6.1.2).
- Las personas aspirantes deberán presentar una relación detallada y numerada de los documentos que aporten para acreditar la experiencia laboral y la realización de cursos de formación y perfeccionamiento.

Concluidas las pruebas selectivas, las personas aspirantes propuestas deberán presentar los documentos que se relacionan en la base séptima (documentos exigibles), para proceder a su contratación.

### **3.2. Plazo de presentación**

El plazo de presentación de solicitudes y de la documentación a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, será de **20 días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del anuncio en extracto de aprobación de las presentes bases y la convocatoria.**

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la inadmisión del aspirante al proceso selectivo.

### **3.3. Lugar de presentación**

Las personas interesadas presentarán la solicitud debidamente cumplimentada y la documentación requerida, a través de la página web sag.es.

## **CUARTA. - ADMISIÓN DE ASPIRANTES**

### **4.1. Listado provisional**

Expirado el plazo de presentación de instancias, Presidencia de la empresa o persona en quién delegue, aprobará en el plazo máximo de 15 días hábiles la lista provisional de admitidos y excluidos. La lista se publicará en la web de esta empresa dando plazo de subsanación.

### **4.2. Plazo de subsanación y listado definitivo**

En el caso de que se excluyan aspirantes con defectos subsanables, se concederá un plazo de 5 días hábiles contando a partir del día siguiente de la publicación de la lista en la web de la empresa para la presentación de reclamaciones a través de la instancia de reclamación disponible en la misma y deberá remitirla al correo electrónico [seleccion@sag.es](mailto:seleccion@sag.es).

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Presidencia de la empresa o persona en quién delegue se aprobará la lista definitiva de las personas aspirantes admitidas y excluidas, que se publicará en la web de la empresa. Igualmente, en la misma lista definitiva, se hará constar la composición nominal del Tribunal.

Cuando del examen de la documentación que se presente se desprenda que el aspirante no poseía en el plazo de presentación de solicitudes cualquiera de los requisitos de participación en el proceso selectivo, decaerá de todos los derechos en la participación del mismo y será excluido/a del procedimiento de selección.



## **QUINTA. - COMPOSICIÓN, CONSTITUCIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN.**

### **5.1. Composición del Tribunal Calificador**

El tribunal calificador estará constituido por un número impar de miembros no inferior a tres, siendo uno/a de ellos/as designado presidente/a y debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes. La designación se hará mediante resolución de la Presidencia de la empresa que será publicada en la web.

El tribunal de selección será colegiado 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.

No podrán formar parte de los órganos de selección el personal eventual.

Composición:

a) Presidente/a: Director/a de recursos humanos o persona en quien delegue.

b) Vocales:

Tres vocales designados de entre personal laboral fijo con titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a la plaza.

c) Secretario/a: el/la administrativo/a de la empresa o persona en quien esta delegue.

d) Un miembro del Comité de empresa con voz y sin voto.

### **5.2. Asesores/as especialistas y miembros auxiliares**

El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de personal especialista, para todas y cada una de las pruebas. Su colaboración con el órgano de selección será de asesoramiento y exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

Al personal asesor y colaborador les serán de aplicación las mismas prohibiciones de participación y causas de abstención y recusación que a los miembros del tribunal calificador.

### **5.3. Actuación y constitución del Tribunal**

El Tribunal de selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos de la mitad más uno de sus miembros, Titulares o Suplentes, y requerirá, en todo caso, la asistencia de la presidencia y la secretaría, o de quienes legalmente les sustituyan.

El Tribunal de selección resolverá por mayoría de votos de los miembros presentes, todas las dudas que surjan de la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos.

El Tribunal queda autorizado para resolver cuantas cuestiones y dudas se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la selección.

### **5.4. Abstención y recusación**

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la presidencia cuando concurren en ellos circunstancias de la prevista en el art. 23 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, las personas aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal y a los asesores especialistas cuando juzguen que concurren en ellos alguna o varias de las circunstancias señaladas en la presente base, siguiéndose para ello el procedimiento establecido en el artículo 24 de la LRJSP.

### **5.5. Revisión de las Resoluciones del Tribunal Calificador**

Las resoluciones del Tribunal Calificador podrán ser revisadas de oficio o a instancia del interesado/a por la interposición de las reclamaciones pertinentes.

Las reclamaciones deberán presentarse en el plazo máximo de 5 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación en el Tablón de Anuncios y página web de SAG, a través del correo electrónico [selección@sag.es](mailto:selección@sag.es) y serán resueltas por la Presidencia de la empresa previo informe del Tribunal Calificador.

## **SEXTA. - SISTEMA DE SELECCIÓN:**

### **6.1. CONCURSO**

De conformidad con las Disposiciones adicionales sexta y séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1

de enero de 2016. Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica

## Méritos computables

La puntuación máxima de la fase de concurso será de **40 puntos**. La valoración del concurso se realizará atendiendo al siguiente baremo:

### 6.1.1 Experiencia (máximo 35 puntos):

6.1.1.1. Experiencia en la Entidad Municipal Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A. (SAG) o en otras entidades del sector público. – Se valorará el tiempo de servicio prestado como personal laboral, en plazas o puestos de trabajo iguales al ofertado como peón/a especialista (carnet B) y peón/a especialista (carnet B-C-C1-E-CAP).

Será requisito para la valoración de este apartado que el aspirante que concurra a la plaza vacante, haya tenido la condición de personal laboral, contratado en el puesto o plaza objeto de la convocatoria por SAG o por cualquier entidad del sector público.

**Puntuación.** – Se valorará a razón de 0,25 por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días) de servicios.

6.1.1.2. Experiencia en el sector privado. – Se valorará el tiempo de servicio prestado como personal laboral, en plazas o puestos de trabajo iguales al ofertado como peón/a especialista (carnet B) y peón/a especialista (carnet B-C-C1-E-CAP).

Será requisito para la valoración de este apartado que el aspirante que concurra a la plaza vacante, haya tenido la condición de personal laboral, contratado en el puesto o plaza objeto de la convocatoria por cualquier entidad del sector privado.

**Puntuación.** – Se valorará a razón de 0,05 por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días) de servicios.

Para los puestos de peón/a especialista (carnet B), se valorará la experiencia tanto de peón/a como de peón/a especialista.

Para los puestos de peón/a especialista (carnet B-C-C1-E-CAP), además se valorará la experiencia de conductor/a viaria.

## **Acreditación de la experiencia:**

- Certificado de la entidad del sector público o privado para la que se prestaron los servicios en el que figure la denominación del puesto o categoría de la plaza, jornada, grupo al que pertenece, así como el periodo de duración de la prestación del servicio.
- La acreditación del tiempo de servicio prestado en SAG se aportará de oficio.
- Se acompañará en cualquier caso de Certificado de vida laboral actualizado.

## **6.1.2. Formación y perfeccionamiento (máximo 5 puntos):**

Se valorarán hasta un **máximo de 5 puntos**, los cursos, seminarios, congresos, talleres y/o jornadas que se acrediten mediante títulos o certificados de realización o impartición de los mismos en los que figuren el número de horas de que ha constado. Únicamente se valorarán los que estén debidamente homologados o bien impartidos por la SAG, Centros Oficiales o Instituciones Públicas y siempre que tengan relación directa con las funciones a desarrollar en las plazas convocadas y supongan una mejor preparación para el desempeño del puesto de trabajo adscrito a la misma, debiendo ponderarse en este caso tanto la materia tratada como su vigencia. Se valorarán a razón de **0,025 puntos por hora**, con una duración mínima de 4 horas por curso para ser valorado.

Los cursos en los que no se indique su duración de forma expresa no serán valorados.

En ningún caso se valorarán méritos no alegados en la instancia o no acreditados documentalmente en plazo.

## **Acreditación de la formación y perfeccionamiento:**

Deberán ser acreditados mediante certificación de la entidad en la que se realizaron los mismos, debiendo constar el título del curso, así como su duración en horas. No serán objeto de valoración los cursos impartidos por academias o centros no homologados.

## **6.1.3. Lista de personas aprobadas fase concurso y propuesta del tribunal calificador**

La calificación final de las personas aspirantes se determinará por la suma de las puntuaciones obtenidas en los diferentes apartados del sistema de concurso para todas las plazas. El orden de colocación de las personas aspirantes se establecerá en una lista de mayor a menor puntuación.

Los empates respecto de las plazas de peones/as especialistas (carnet B) y peones/as especialista (carnets B-C-C1-E-CAP) se resolverán por la mejor calificación obtenida en

los distintos apartados de la fase de concurso, por el siguiente orden: primero 6.1.1.1., segundo 6.1.1.2., tercero 6.1.2.

En caso de empate se resolverá a favor de la persona con sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir y en caso de persistir el mismo, por sorteo.

El Tribunal hará pública la relación provisional de los mismos por orden de puntuación en la web de esta Entidad. Los aspirantes tendrán 5 días hábiles, desde la publicación de la relación provisional, 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.

No se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

## **SÉPTIMA. - PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.**

### **7.1. Documentos exigibles**

En el plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en el que se hiciera pública la lista definitiva de personas que superan la fase de concurso, las personas propuestas presentarán en el departamento de Recursos Humanos los siguientes documentos acreditativos de que poseen las condiciones, capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria:

- a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o del Número de Identificación de Extranjeros y en su caso, certificado de residencia y trabajo en vigor.
- b) Fotocopia (acompañada del original para su compulsión) del carnet o carnets exigidos para la plaza
- c) Declaración de actividades ajenas al empleo a efectos de incompatibilidades, mediante ejemplar normalizado que será entregado por SAG.
- d) Original de los méritos valorados en la fase de concurso, a fin de proceder a su compulsión. No serán tenidos en cuenta los méritos no acreditados en esta forma, procediendo en Tribunal para revisar las calificaciones si fuera necesario.
- e) Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal, se acepta al cumplimentar el cuestionario web.

Con el fin de acreditar el requisito recogido en la Base Segunda, 2.1b) las personas aspirantes propuestas deberán someterse a un reconocimiento médico realizado por el Servicio de Riesgos Laborales, reconocimiento por el que se acreditará que posee la capacidad funcional para el desempeño de las funciones propias del puesto. En el supuesto que el reconocimiento médico determine que el aspirante no posee la

necesaria capacidad funcional para el desempeño del puesto, será excluido del proceso selectivo.

## **7.2. Falta de presentación de documentos**

Quienes, dentro del plazo indicado en el apartado anterior, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán formalizar el contrato, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

## **OCTAVA. –FIRMA DEL CONTRATO**

La contratación de personal laboral será adoptada por la Presidencia a favor del aspirante propuesto por el Tribunal.

Se adquirirá la condición de personal laboral fijo-discontinuo tras la firma del correspondiente contrato de trabajo, con lo que se culmina el proceso.

Quienes, dentro del plazo legal, no firmaren el contrato, salvo caso de fuerza mayor, se entenderá que renuncian a todos los derechos derivados de la convocatoria y del subsiguiente nombramiento conferido.

## **NOVENA. - PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

Sus datos serán tratados por SOCIETAT ANONIMA DE GESTIO SAGUNT MITJA PROPI MUNICIPAL S.A., con la finalidad de gestionar su participación en el proceso de selección. Este tratamiento está legitimado en tanto es necesario para la aplicación de medidas precontractuales (artículo 6.1.b) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos).

Los datos proporcionados se conservarán hasta una vez finalizado el proceso selectivo y adjudicada la plaza a fin de cumplir con la finalidad perseguida, durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales.

Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en los que exista una obligación legal o el interesado o interesada preste su consentimiento.

La persona interesada tendrá derecho a obtener confirmación sobre si en la empresa se están tratando sus datos personales, acceder a los mismos, rectificar aquellos que son inexactos o solicitar su supresión cuando ya no sean necesarios, así como ejercer sus derechos de oposición y de limitación de tratamiento, en los casos previstos en la

normativa enviando un correo electrónico a [dpo@sag.es](mailto:dpo@sag.es). Para el ejercicio de los derechos, cualquier solicitud relacionada con los datos personales facilitados o consulta relativa a la Política de Protección de Datos de la empresa, deberá dirigirse al correo indicado indicando el nombre, apellidos, fotocopia del D.N.I., derecho que desea solicitar, contenido de su petición e indicar un domicilio a efecto de notificaciones. Si considera que no se ha atendido sus derechos conforme a la normativa de protección de datos, puede plantear una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/>).

## **DÉCIMA. – INCOMPATIBILIDADES**

Las personas aspirantes propuestas quedarán sujetas, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable, en cuanto es de aplicación a las sociedades mercantiles públicas.

## **ONCEAVA. – ACEPTACIÓN DE BASES**

La inscripción en el presente proceso de selección implica la aceptación de las presentes bases por la persona candidata.