

## **BASES PARA LA SELECCIÓN DE LIMPIADOR/A**

### **PRIMERA. - CONVOCATORIA**

Constituye el objeto de las presentes bases constituir la bolsa de empleo temporal en 2023 de la Entidad Municipal Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A., de personal de Limpieza de Edificios Públicos, 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 y la experiencia laboral. La presente bolsa de empleo será una **ampliación** de la bolsa principal (fecha publicación 09/03/2023) vigente para el puesto ofertado, pudiéndose utilizar cuando no exista personas disponibles en la bolsa principal. El orden resultante de esta bolsa de empleo será una continuación del orden ya existente en la bolsa PRINCIPAL, no debiéndose presentar las personas que estén incluidas en la bolsa de empleo PRINCIPAL.

### **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:

Las principales tareas en el puesto son:

Limpieza de Edificios Municipales, manteniendo el mismo en buen estado y garantizando la salubridad e higiene en su interior, realizar las funciones de:

- Pasar mopa.
- Quitar polvo, en mobiliario y enseres.
- Barrido y fregado de suelos.
- Limpieza y desinfección de aseos, vestuarios.
- Paredes, suelos y techos en todo tipo de edificios.
- Limpieza gradas, camerinos, otras dependencias.
- Limpieza y desinfección de cualquier otra dependencia asignada.
- Reposición de materiales, papel higiénico, servilletas secamanos, jabón de manos.

- Recogida y retirada selectiva de basura y residuos, como papel, cartón y plástico.
- Selección del correcto producto de limpieza y procedimiento para la adecuada actuación en los diferentes usos de limpieza, garantizado la seguridad y su dosificación según el trabajo a realizar.
- Cumplir con todas las instrucciones y manuales respecto a su trabajo que reciba de sus superiores o trabajadores o trabajadoras de categoría superior.

Convenio de aplicación: Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de edificios y locales (código de convenio n.º 46001595011981).

Retribución bruta anual: 17.165,64 euros

Prestación laboral de lunes a domingo y festivos.

Jornada anual: 1.657 horas efectivas

### **TERCERA. - REQUISITOS DE LA PERSONA ASPIRANTE**

Para participar en el proceso de selección las personas aspirantes 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 la persona 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 y tarde, incluidos fines de semana y festivos.
- Carnet B en vigor.
- Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales exigidos por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, expedido hace menos de 1 año.
- No haber sido calificado como no apto para el puesto ofertado 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.

La persona aspirante que resulten seleccionada se someterá al régimen de incompatibilidades vigente.

#### **CUARTA. - PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES**

Para formar parte del proceso selectivo deberá rellenar, la solicitud a través de la web de la empresa y adjuntar la siguiente documentación en el plazo límite de 20 días naturales desde el día siguiente a la publicación de estas bases en la web:

- Fotocopia del DNI/NIE y carnet de conducir en vigor.
- Dirección completa a efectos de notificaciones.
- Titulación exigida como requisito. No.
- Documentación relativa a la valoración de méritos (Anexo 1). Será obligatorio aportar vida laboral actualizada.
- Declaración jurada.
- Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal. Se acepta al cumplimentar el cuestionario web.
- Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

## **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 Limpieza de edificios públicos.
- 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 y/o delegado/a personal.

## **SEXTA. - SISTEMA DE SELECCIÓN**

El sistema de selección constará de la valoración de méritos:

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

La publicación de las listas provisionales de las personas incluidas y excluidas, se anunciarán en la web de Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

Las personas candidatas tendrán 5 días hábiles, a partir de dicha publicación, para realizar las alegaciones que crean pertinentes (falta de documentación, no cumplir requisitos ...), mediante el formulario de reclamación y a través del correo electrónico [seleccion@sag.es](mailto:seleccion@sag.es). Una vez finalizado el plazo de alegaciones, se procederá con la publicación del listado definitivo.

**NO SE VALORARÁ NINGÚN MÉRITO QUE NO SE HAYA ACREDITADO CON LA APORTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN EN LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES O EN LOS CINCO DÍAS HÁBILES PARA ALEGACIONES.**

Las personas candidatas que resulten incluidas 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.

## 1) VALORACIÓN DE MÉRITOS

La Comisión calificará los méritos alegados por las personas interesadas, 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 8 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.

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

Se hará público el listado provisional en el plazo de 10 días por orden de puntuación en la web de la entidad. El personal aspirante tendrá 5 días hábiles para presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes a través del formulario disponible en la web de la empresa.

Transcurrido el plazo y resueltas las reclamaciones, se publicará los resultados definitivos.

La calificación definitiva será la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de valoración. La bolsa de empleo constituida será publicada en la página web de la empresa: [www.sag.es](http://www.sag.es).

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

La ampliación de la bolsa se constituirá con el personal mejor valorado hasta el límite de **veinte** limpiadores/as, que serán incorporados a la bolsa por orden de puntuación obtenida en su calificación definitiva. El resto de personal que cumpla los requisitos pasará a formar parte de la ampliación de esta bolsa en calidad de reserva con un máximo de 20 personas en la reserva.

El orden resultante de esta bolsa de empleo será una continuación del orden ya existente en la bolsa PRINCIPAL.

En caso de empate se resolverán por la mejor puntuación obtenida, en primer lugar, en los criterios académicos-profesionales, en segundo lugar, a favor de la persona con sexo infrarrepresentado y en caso de persistir el mismo, por orden alfabético del primer apellido.

## **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 la persona 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: [registro@sag.es](mailto:registro@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 [registro@sag.es](mailto:registro@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.

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

### **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.

### **11.- ACEPTACIÓN DE BASES**

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

### **12.- RÉGIMEN JURÍDICO, RECLAMACIONES Y RECURSOS**

En lo no previsto en las Bases Generales, será de aplicación la siguiente normativa:

- 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.
- 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.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Convenio Colectivo de aplicación
- Resto de normativa aplicable.

El Tribunal quedará facultado para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en las presentes Bases, y siempre que no se oponga a las mismas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Contra la presente convocatoria y bases podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso- administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1992, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel no sea resuelto expresamente o se haya producido la

desestimación presunta del mismo. También, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

### **13.-COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

Sociedad Anónima de Gestión Sagunt Mitjà Propi Municipal SA, es una empresa comprometida con la igualdad y este es uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de RRHH tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el RD 9/2019 y los RD 901 y 902 de 14 de Octubre 2020. Todas sus políticas se rigen por este principio en sus relaciones internas y externas.

## ANEXO 1. - VALORACIÓN/BAREMO DE MÉRITOS

### A) CRITERIOS SOCIALES (MÁXIMO 8 PUNTOS)

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
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado de discapacidad del candidato/a.</li> </ul>	
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA	MÁXIMO 1,5 PUNTOS
Con objeto de priorizar la contratación de personas del sexo Infrarrepresentado, en tal caso, se añadirá a la puntuación de los criterios sociales 1,5 puntos, 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, en tal caso, se añadirá a la puntuación de los criterios sociales 1,5 puntos, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.	Máximo 1,5 puntos
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	
PROTECCIÓN DE DESEMPLEADOS/AS	MÁXIMO 3 PUNTOS
Periodos acumulados como desempleado/a demandante de empleo en los últimos tres años: <ul style="list-style-type: none"> <li>Más de 24 meses y un día: 3 puntos.</li> <li>Entre 12 meses y un día y 24 meses: 2 puntos.</li> <li>Entre 6 meses y 1 día y 12 meses: 1 punto.</li> <li>Entre 3 y 6 meses: 0,5 puntos.</li> <li>Menos de tres meses: 0 puntos.</li> <li>.</li> </ul>	Máximo 3 puntos
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado de PERIODOS DE INSCRIPCIÓN emitido por el LABORA.</li> </ul>	
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
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>DNI del candidato-a.</li> </ul>	

## B) CRITERIOS ACADÉMICO-PROFESIONALES (MÁXIMO 45 PUNTOS)

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CON EL PUESTO	MÁXIMO 40 PUNTOS
Experiencia profesional objeto de la convocatoria:	
Se valorará a 0,25 puntos por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días), de servicio en la SAG o en otras entidades del sector público.	
Se valorará a 0,05 puntos por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días), de servicio en empresas del sector privado.	
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Certificado de empresa, contrato de trabajo o nómina*. <b>Vida laboral (obligatorio).</b></li></ul> La comisión de valoración podrá solicitar la documentación que entienda oportuna *La experiencia laboral prestada en la SAG se aportará de oficio.	
FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO (*)	MÁXIMO 5 PUNTOS
	5 puntos
<b>NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>	

\*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.