

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR 1 PLAZA DE RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE JARDINES**1.- Objeto de la convocatoria y normas generales**

Constituye el objeto de la presente convocatoria la cobertura con carácter de personal laboral indefinido de la siguiente plaza:

- **1 PLAZA DEL SERVICIO DE: MANTENIMIENTO DE JARDINES**
- **GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL TÉCNICO**
- **PUESTO DE TRABAJO:** Responsable Servicio Mantenimiento de Jardines
- **TITULACIÓN:** Si.

1.1.- Funciones del Puesto:

- Supervisión del trabajo realizado por el personal operativo y encargado/as del Departamento de Jardines, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena.
- Puesta en práctica de sus dotes de mando para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos del departamento de Jardines.
- En los casos en los que se requiera y de manera puntual, como apoyo a las personas encargadas a su cargo, deberán realizar las mismas tareas que éstos.
- Visitar los centros de trabajo y supervisión de las tareas realizadas por los equipos de trabajo.
- Informar al Director/a de Área de Explotación y Servicios, de los trabajos, resultados, progresos y dificultades surgidas en el día a día de su equipo de trabajo, en tiempo y forma establecidos por el mencionado superior.
- Coordinar, revisar y supervisar las licitaciones de contratos que sean de su responsabilidad.
- Realizar la evaluación de desempeño del personal a su cargo.
- Interpretación de los proyectos constructivos, memorias valoradas, presupuestos, planos, todo ello necesario para juzgar su ejecución.
- Realizar cualquier tarea propia de su puesto para la cual haya sido previamente instruido y disponga de los medios adecuados.
- Realización o supervisión de informes para entidades públicas (traslado de alcorques, eliminación de setos, reposición de red de riego, arbolado, diseño de jardines, ...).
- Comunicar con el personal de las entidades públicas para tratar o aclarar ciertas tareas o trabajos que tengan que ver con el servicio prestado.
- Dar cuenta de aquellas actuaciones que puedan ser susceptibles de tener difusión a través del Plan de Marketing y Comunicaciones del que dispone la empresa.
- Salvaguarda de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas
- Velar por la optimización del uso, mantenimiento y renovación de los recursos materiales (vehículos, herramientas, maquinaria, ...) disponibles en el servicio.
- Coordinar y supervisar la planificación y los cuadrantes de trabajo del personal a su cargo.
- Ejercer de técnico especializado en Gestión Integrada de Plagas (GIP), realizando el seguimiento de las plagas y seleccionando los productos fitosanitarios adecuados; así como llevando un cuaderno de explotación donde se registren todas las acciones realizadas.
- Reestructuración de diseño de jardines.

- Realizar o supervisar los pliegos técnicos de licitaciones.
- Colaboración con el área de Finanzas para realizar el presupuesto de su departamento.
- Revisar y validar el Sistema de Información Geográfica (GIS) especializado existente en el servicio, necesario para la gestión de servicios urbanos y medioambientales, así como zonas verdes, arbolado, juegos infantiles y mobiliario urbano.
- Mantener actualizada la información necesaria para el sistema de gestión, cálculo y análisis de indicadores y KPI's, así como, elaboración de informes (productividad, calidad, seguridad, etc.).
- Proponer e incentivar ideas e iniciativas que optimicen la realización del servicio y aseguren las metas de sostenibilidad a las que se haya comprometido la empresa.
- Realizar el estudio de proyectos, preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precios y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes subgrupos.
- Realizar la gestión y supervisión de vacaciones y descanso de personal del personal a su cargo.
- Emitir informes de las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Estas funciones procuran describir la naturaleza y el nivel de trabajo general ejercido por el personal asignado a este puesto de trabajo. No es una lista exhaustiva ni excluyente de todas las responsabilidades, funciones y destrezas requeridas para el trabajo

1.2- Condiciones del contrato de trabajo:

Convenio de aplicación: Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería (n.º: 99002995011981).

Modalidad de contrato: personal laboral indefinido a tiempo completo con las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación vigente, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Retribución bruta anual: 37.517,88 euros brutos anuales para el año 2025.

Prestación laboral de lunes a viernes con los descansos que establece la ley. Disponibilidad horaria en según necesidades del servicio.

Horario de trabajo con carácter general 2025: de 07:00 horas a 14:00 horas según necesidades del servicio de lunes a viernes. No obstante, para esta posición se pide disponibilidad horaria dado el carácter de Jefatura de Servicio de la posición.

Jornada: 1.640 horas anuales.

El presente proceso de selección de personal garantiza el cumplimiento de los principios rectores de acceso al empleo en el sector público establecidos en el artículo 55 del 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 y, en especial, los de igualdad, mérito y capacidad.

Aquellas personas candidatas que, no habiendo superado el proceso selectivo, pero que cuenten con la puntuación mínima fijada en la presente convocatoria quedarán incluidas en una bolsa de personal laboral (cuya vigencia máxima será de 1 año o según necesidades del servicio), que se registrará conforme al reglamento interno establecido para las bolsas de empleo de la SAG, para la cobertura de los siguientes supuestos:

- Cobertura de puestos indefinidos que se generen por tasa de reposición de efectivos u otras disposiciones, normas o preceptores que posibiliten tal contratación indefinida.

El orden de llamamiento para la cobertura de la vacante será el orden establecido según puntuación en la baremación.

1.3.- Norma aplicable

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

2.- Requisitos

Todos los requisitos, salvo que se especifique lo contrario, deberán poseerse en el momento de publicación de la presente convocatoria, mantenerse hasta la toma de posesión y durante el periodo de contratación.

2.1.- Requisitos de participación

- 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.
- 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.
- 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.
- Título de Grado en Ingeniería Agrónoma, Ingeniería Técnica Agrícola, Ingeniería de Montes, Ingeniería Técnica Forestal, o del Medio Natural. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación o convalidación, en su caso.

- Formación específica para ser técnico GIP
- Inscripción en el Registro de Oficial de Operadores (ROPO)
- Permiso de conducir B en vigor.
- Certificado de la DGT para la acreditación de los puntos del carnet de conducir con la finalidad únicamente respecto de los datos relativos al mantenimiento o pérdida del permiso de conducir.
- Experiencia mínima de 5 años como responsable de Departamento de Mantenimiento de Jardines, o en departamentos de similares características liderando equipos de trabajo multidisciplinares.
- 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.
- No haber sido calificado/a como no apto para el puesto de trabajo ofertado por los servicios prestados anteriormente para la SAG. En caso de serlo, serán desactivadas/os de oficio mientras persista esa situación. La inhabilitación será de dos años.
- Disponibilidad horaria.

Tanto los requisitos como las funciones del puesto de trabajo ofertado están recogidos en la RPT trasladada al Consejo de Administración de la SAG y recogidas en el acta nº 06/2023 del pasado 16 de noviembre de 2023.

3. – Solicitudes. Forma y plazo de presentación de solicitudes

Las bases se publicarán en la página web de la S.A.G y en el tablón de anuncios de la empresa. La inscripción solo se aceptará a través de la sección “Trabaja con nosotros” de nuestra página web.

El plazo de presentación de solicitudes y de la documentación, será de **5 días hábiles contados desde la publicación en la web de la empresa**, que será exclusivamente a través de la web de la empresa **www.sag.es**

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

Documentación requerida:

- Fotocopia en **blanco y negro** del Documento Nacional de Identidad o del Número de Identificación de Extranjeros y en su caso, certificado de residencia y trabajo en vigor.
- Dirección completa y número de teléfono a efectos de notificaciones.
- Fotocopia simple de las titulaciones exigidas para optar a la plaza definida en los requisitos de participación.
- Fotocopia de los documentos que acrediten la experiencia, que deberá acreditarse mediante **certificación de funciones** expedida por la empresa o por la administración correspondiente en la que se especificarán denominación del puesto o la categoría profesional, principales

responsabilidades del puesto de trabajo, duración del contrato, grupo al que pertenece y el porcentaje de dedicación; nómina o contrato de trabajo completo que indique que el puesto de trabajo es el ofertado o de similares características. **Será obligatoria la presentación del informe de vida laboral.**

- Declaración jurada.
- Fotocopia del carnet de conducir tipo B en vigor.
- Certificado de la DGT para la acreditación de los puntos del carnet de conducir con la finalidad únicamente respecto de los datos relativos al mantenimiento o pérdida del permiso de conducir.
- Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal. Se acepta al cumplimentar el cuestionario web.
- Documentación relativa a la valoración de méritos (Anexo 1).

Concluidas las pruebas selectivas, el personal aspirante propuesto deberá presentar los documentos que se relacionan en la base séptima (documentos exigibles), para proceder a su contratación.

4. – Admisión de aspirantes

4.1. Plazo de subsanación, publicación de listado provisional y definitivo.

En el caso de que se excluyan aspirantes con defectos subsanables, se concederá un plazo de **3 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

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

Transcurrido el plazo de subsanación, la Dirección de RRHH de la empresa o persona en quién delegue se aprobará la lista definitiva de 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.

5. – Composición, constitución y actuación de los órganos de selección.

5.1. Composición del Tribunal Calificador

El tribunal calificador estará constituido por el/la Presidente/a, vocales designados y secretario/a; debiendo designarse dos suplentes. El tribunal calificador se publicará en el listado definitivo.

El tribunal 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, en la medida de lo posible.

El tribunal adoptará las decisiones por mayoría, en caso de empate decidirá el voto de calidad de la Presidencia.

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: hasta tres vocales designados de entre el personal laboral fijo con titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso al puesto de trabajo.
- c) Secretario/a: Personal administrativo de la empresa o persona en quien esta delegue.
- d) Una persona miembro del Comité de empresa, y/o Delgado/a Personal con voz, pero sin voto o persona en quién delegue.

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. La baremación y criterios de la misma será aprobada por las personas miembros del Tribunal, siendo la decisión final siempre tomada por el mismo.

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 secretaria, 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 concurran 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 de la persona interesada por la interposición de las reclamaciones pertinentes.

Las reclamaciones deberán presentarse en el plazo máximo de **3 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación en página web de SAG**, a través del correo electrónico **seleccion@sag.es** y serán resueltas por la Dirección de RRHH previo informe del Tribunal Calificador. En el caso que no haya reclamaciones, el listado de calificaciones (resultado final de todas las baremaciones) se entenderá elevado a definitivo sin necesidad de una nueva publicación.

6. Sistema de Selección:

El proceso selectivo a realizar estará compuesto por dos fases: valoración de méritos profesionales y académicos que excedan de los mínimos requeridos y entrevista personal.

La puntuación máxima posible será de **55 puntos** considerando la suma de la obtenida en las dos fases del proceso (Ver Anexo I):

Valoración de méritos:

- Criterios académico-profesionales. Máximo 40 puntos (Anexo I – Apartado A).
- Entrevista personal Máximo 15 puntos (Anexo I – Apartado B)

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

6.1 Entrevista personal

Las personas candidatas mejor valoradas, hasta un límite de 3 personas, en méritos profesionales y/o académicos serán citadas para realizar la fase de entrevista. En caso de empate en la puntuación y que dicho empate implique un mayor número de personas candidatas con mejor puntuación, pasarán a la siguiente fase todas las personas candidatas que se encuentren en dicha situación.

Para participar en la fase de entrevista, deberán exhibir su DNI, Pasaporte o NIE.

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

6.2 Lista de personas aprobadas y propuesta del tribunal calificador

La calificación final de las personas aspirantes se determinará por la suma de las puntuaciones obtenidas en las diferentes fases 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 la plaza se resolverán por la mejor calificación obtenida en el apartado de experiencia profesional, en segundo lugar, se resolverá a favor de la persona con sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir y en caso de persistir el mismo, por orden alfabético del primer apellido

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

6.3 Vigencia de la bolsa

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.

7.- 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 en **blanco y negro** del Documento Nacional de Identidad o del Número de Identificación de Extranjeros y en su caso, certificado de residencia y trabajo en vigor.
- b) Número de afiliación a Seguridad Social (NAF).
- c) Titularidad cuenta bancaria
- d) Carnet de conducir en vigor y certificado de la DGT para la acreditación de puntos del carnet de conducir.
- e) Declaración de actividades ajenas al empleo a efectos de incompatibilidades, mediante ejemplar normalizado que será entregado por SAG.
- f) Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal.

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.

En tal caso se efectuará la contratación con la persona candidata siguiente por orden de puntuación.

8.- 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 y/o eventual, según el caso, tras la firma del correspondiente contrato de trabajo, con lo que se culmina el proceso.

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

9.- 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. 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/>).

10.- 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.

14.- Normas de urbanidad

La comisión, oído el representante legal de las personas trabajadoras, podrá excluir en cualquier momento del proceso a la persona aspirante cuyo comportamiento sea inaceptable conforme a criterios objetivos de conducta social, incluso desde el momento de presentar la solicitud de participación en la bolsa.

ANEXO 1. - VALORACIÓN/BAREMO DE MÉRITOS

A) CRITERIOS ACADÉMICO-PROFESIONALES (MÁXIMO 40 PUNTOS)

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	MÁXIMO 20 PUNTOS
Experiencia laboral que exceda de la mínima exigida en puesto similar. Se valorará a 0,25 puntos por mes completo de servicio (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días)	0,25 puntos/mes
NO SE ASIGNARÁN PUNTOS POR EXPERIENCIA SI NO SE PRESENTA LA DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA CORRESPONDIENTE: Para poder justificar la experiencia profesional relacionada con el puesto ofertado, es imprescindible aportar certificado de empresa, contrato de trabajo completo y/o nómina al puesto de trabajo ofertado o de similares características, junto con el informe de vida laboral actualizado correspondiente al puesto al cual se opta. La experiencia profesional no será tomada en cuenta si no se entrega esta documentación. Certificado de vida laboral actualizado es obligatorio. No se valorará la experiencia profesional en caso de no aportarlo. Los puntos se obtendrán sumando los días que figuren en la columna “días” del informe de la vida laboral. La acreditación del tiempo de servicio prestado en SAG se aportará de oficio El Tribunal de selección podrá solicitar la documentación que entienda oportuna.	
FORMACIÓN ESPECIFICA EN EL MANEJO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA (QGIS)	5 PUNTOS
Formación específica en QGIS (Mínimo 50 horas)	5 puntos
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: Diploma, Certificados homologados que indiquen nº de horas y contenido	
FORMACIÓN EN SISTEMAS DE RIEGO	5 PUNTOS
Formación específica en sistemas de riego (mínimo 10 horas)	5 puntos
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: Diploma, Certificados homologados que indiquen nº de horas y contenido.	
CARNET USUARIO PROFESIONAL DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS	5 PUNTOS
Nivel cualificado	5 puntos
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: Carnet Manipulador productos fitosanitarios en vigor.	
FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO	MÁXIMO 5 PUNTOS
- Cursos homologados mínimo de 4 horas relacionados con la posición ofertada	0,05 puntos/hora
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: Diploma, Certificados homologados que indiquen nº de horas y contenido.	

La fecha a tener en cuenta para los criterios académico-profesionales será la fecha de publicación de la convocatoria.

B) ENTREVISTA PERSONAL (MÁXIMO 15 PUNTOS)

ENTREVISTA PERSONAL	MÁXIMO 15 PUNTOS
Entrevista personal	Máximo 15 puntos