



COBERTURA DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE PEONES ESPECIALISTAS PARA EL AREA DE MANTENIMIENTO MEDIOAMBIENTAL

PRIMERO.- OBJETO.-

El objeto de la presente convocatoria es la selección de una Bolsa de trabajo en el área de mantenimiento medioambiental de Calvià 2000 para cubrir las vacantes temporales que surjan en cada momento.

La bolsa tendrá una duración de 1 año prorrogable hasta un máximo de 3 años.

La convocatoria del proceso selectivo, el perfil del puesto de trabajo y sus bases se expondrán en la Web de CALVIA 2000 (<http://www.calvia2000.es>), donde se publicarán todos los listados, tanto provisionales como definitivos, y llamamientos a que se refieren estas Bases.

SEGUNDA.- REQUISITOS QUE HAN DE REUNIR LOS/AS ASPIRANTES

Los requisitos previos para ser admitidos/as a la realización de las pruebas selectivas son los siguientes:

Tener cumplidos 18 años de edad a fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes.

Reunir los siguientes requisitos indicados en el anuncio de la convocatoria:

Requisitos mínimos:

- Graduado Escolar o equivalente.
- Idioma Catalán: Conocimientos que acrediten el Nivel A2
- Capacidad para realizar esfuerzos físicos.
- Conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocimientos del Término Municipal de Calvià.
- Conocimientos sobre Gestión Medioambiental

Se valorará:

- Experiencia en puestos similares
- Formación relacionada con la plaza.
- Estar en posesión del carné de conducir B1 o C1 (ver apartado de méritos)

Los/as candidatos/as de nacionalidad no española deberán acreditar estar en posesión del permiso de trabajo así como de conocimientos como mínimo de una de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de las Islas



Baleares. Sin perjuicio de que se tenga que realizar una prueba de nivel del idioma requerido en el perfil de puesto de trabajo.

Todos los requisitos exigidos y los méritos aportados habrán de cumplirse en la fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el final del proceso selectivo. Los méritos que no se cumplan el último día del plazo no serán tenidos en cuenta.

No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. No obstante lo anterior, caso de que el aspirante tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, deberá presentar en el caso de ser seleccionado y de acuerdo con la normativa vigente, un certificado del equipo oficial de valoración de minusválidos de l'Institut de Afers Socials (IBAS) que acredite las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes a la plaza a la cual aspira.

No podrán participar en el proceso de selección las personas que habiendo trabajado con anterioridad en la empresa se encuentren en una o varias de las situaciones que inhabiliten su contratación por incumplimiento de las normas internas que se detallan en el siguiente párrafo.

No podrán ser contratados durante los siguientes cinco años, contados a partir de la fecha en que ocurran las siguientes circunstancias o situaciones los/as trabajadores/as que habiendo sido contratados con anterioridad:

- No hayan superado el periodo de prueba en cualquiera de las contrataciones o hayan abandonado el trabajo sin ningún tipo de preaviso.
- Tengan un informe negativo del mando en anteriores contrataciones.
- Haber sido despedido y/o sancionado por falta grave, muy grave o más de dos leves durante la vigencia de cualquiera de las bolsas anteriores.
- Haber tenido un absentismo superior al 10 % durante el periodo contractual. Para el caso de trabajadores/as que hayan sido contratados en los últimos tres años se aplicará el criterio establecido en el convenio para el pago de la mejora de IT.

Los aspirantes deberán reunir los requisitos arriba indicados dentro del plazo de presentación de solicitudes, manteniendo dichos requisitos íntegramente en el momento de la contratación.

TERCERA.- PROCESO DE ADMISION

Para participar en el proceso selectivo los/as candidatos/as deberán aplicar a través del proceso de inscripción habilitado en la página web, y dentro del plazo establecido, los siguientes documentos:



- Instancia debidamente cumplimentada y firmada (disponible en la página Web de CALVIA 2000) que incluye el Autobaremo de todos los méritos de entre los enumerados en la BASE CUARTA, de esta convocatoria.
- Justificantes digitalizados del cumplimiento de todos los requisitos mínimos exigidos en la BASE SEGUNDA de esta convocatoria.
- Documentos de justificación de los méritos autovalorados en la solicitud de participación en el proceso. En el proceso de inscripción se habilitará un espacio de aportación de documentación justificativa de méritos para su posterior cotejo con el autobaremo del candidato en la Fase de Valoración. En el caso de no presentar dicha documentación no se efectuará la valoración de méritos del candidato.

El plazo de presentación de solicitudes será el indicado en el anuncio de la convocatoria. Los/as candidatos/as que no presenten sus solicitudes en tiempo y forma no serán admitidos/as al proceso selectivo. De igual manera, tampoco serán admitidas las solicitudes que no vayan acompañadas de todos los documentos justificativos relacionados en la BASE SEGUNDA.

Se podrá ampliar el plazo de entrega de solicitudes por una sola vez cuando a juicio de la empresa no exista un número suficiente de candidatos/as para la selección.

Durante el periodo habilitado para la recepción de solicitudes de la presente convocatoria el Departamento de Recursos Humanos confirmará la recepción de las mismas vía correo electrónico.

Admisión de aspirantes

Una vez transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el Tribunal de Selección revisará la documentación aportada por los aspirantes y hará pública la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la web de Calvia 2000.

En cualquier caso, a fin de evitar errores o para posibilitar su subsanación, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran en la relación de excluidos/as sino, también, que sus nombres o DNI constan en la relación de aspirantes admitidos/as.

Se considerará causa de exclusión automática la falta de veracidad en Los requisitos y méritos alegados.



Los/as aspirantes excluidos con posibilidad de subsanación tendrán un plazo de dos días hábiles ampliables hasta cinco, contados desde la publicación de las listas para subsanar los defectos de la solicitud que serán comunicados por el Tribunal de Selección en el Acta provisional de Admisiones donde además se describirá el procedimiento de subsanación.

La lista definitiva de admitidos y excluidos se publicará en la página Web de la empresa <http://www.calvia2000.es>.

Los/as candidatos/as que no hayan presentado Certificado Oficial del idioma catalán deberán realizar una prueba ad hoc que será convocada por la empresa antes de las pruebas físicas.

CUARTA.- SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal constará de cuatro fases cuyo objeto es valorar la idoneidad de los/as candidatos/as al perfil del puesto ofertado y que consisten en: pruebas físicas, de conocimientos teórico-prácticas, valoración de los méritos, y reconocimiento médico, que no tendrán que efectuarse por el orden antedicho.

El orden de las pruebas será establecido en el acta de admisiones.

1º.- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS

- a).- Examen tipo test sobre conocimientos medioambientales y del Callejero de Calvià.
- b).- Examen sobre conocimientos de Prevención de riesgos laborales (el examen se podrá convalidar si se presenta durante el plazo de admisiones la certificación de haber realizado el curso de Prevención de nivel Básico de 30 horas impartido por un Servicio de Prevención o Entidad Gestora de Formación Autorizada). Este examen solo será valorado como APTO o NO APTO.
- c).- Prueba de Nivel de Catalán. El nivel mínimo a alcanzar será A2. (el examen sólo lo realizarán los/as candidatos/as que no hayan presentado el certificado oficial con nivel A2 o superior durante el plazo de admisiones). Este examen solo será valorado como APTO o NO APTO.

2º PRUEBAS FISICAS (ELIMINATORIAS)

Los/as candidatos/as deberán superar las pruebas físicas que se determinan a continuación:

POTENCIA: Lanzamiento estático de balón medicinal (peso: 3 Kg. para mujeres y de 4 Kg. para hombres), distancia mínima 6 metros.

FONDO: Carrera de 2.5 Km. en un tiempo máximo de 16 minutos



Cada una de las pruebas será eliminatoria, en caso de no superarse una de ellas el candidato no podrá acceder a la siguiente.

El candidato que no supere las pruebas físicas en esta primera convocatoria quedará fuera de la bolsa durante el primer año. En el caso de prórroga de la bolsa, las pruebas se realizarán anualmente y su realización será obligatoria para aquellos candidatos que quieran mantener su plaza en la misma.

La realización de las pruebas físicas conlleva hacer actividades que originan cargas físicas que producen reacciones cardiovasculares y broncopulmonares de mayor o menor intensidad; además, existe el riesgo de lesiones físicas tales como sobreesfuerzos, dislocaciones y luxaciones, etc. Será responsabilidad del Candidato acceder a las pruebas en las adecuadas condiciones psicofísicas necesarias y suficientes.

3º.- FASE DE VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS

La valoración de meritos se realizará a aquellos/as candidatos/as que superen las pruebas y hayan presentado la documentación justificativa de la autobaremación en la solicitud de trabajo durante el proceso de inscripción.

La fecha límite para computar los méritos declarados por los/as candidatos/as es el último día del plazo para presentación de solicitudes, no siendo tenidos en cuenta ni valorados aquéllos que sobrepasen dicha fecha o no incluidos en la autobaremación. Por tanto, sólo serán tenidos en cuenta y valorados los títulos académicos, cursos de formación profesional, y experiencia profesional obtenidos hasta la fecha indicada, no siendo tenidos en cuenta ni valorados los obtenidos con posterioridad a la misma.

Finalizadas todas las pruebas se procederá a la revisión de la valoración de los méritos indicados en la autobaremación de aquellos/as candidatos/as que hayan superado las pruebas, se fija el siguiente Baremo:

a).- Cursos relacionados con la plaza a cubrir

- 0,0025 por hora de curso relacionado con el Puesto de trabajo
- 1,50 puntos por o Diplomatura universitaria o Grado nvl 2
- 2,00 puntos por licenciatura o Grado nvl 3 o equivalente

Máximo 3 puntos

Solo se tendrán en cuenta los cursos realizados en los últimos 10 años, con excepción de los que impliquen la obtención de una titulación académica oficial.

Solo se valoraran los cursos impartidos por entidades reconocidas por alguna autoridad educativa.



b).- Experiencia acreditada en un puesto de trabajo igual o afín dentro de los últimos 10 años.

0,30 puntos por año trabajado o la fracción que resulte por mes trabajado.

Máximo 3 puntos

c).- Tiempo trabajado en Calvia 2000: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado en la empresa.

Máximo 3 puntos.

d).- Carné de Conducir (sólo se elige una opción):

- C1+CAP: 1 punto
- C1: 0,75 puntos
- B1: 0,25 puntos

Máximo 1 punto.

Se computará la fracción hasta tres decimales. Sólo se valorarán los servicios efectivamente prestados mediante una relación de carácter contractual laboral o administrativa. No se computarán servicios que hayan sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. En tal caso sólo serán tenidos en cuenta los de mayor duración.

La experiencia profesional deberá acreditarse por los/as candidatos/as aportando su VIDA LABORAL o certificado acreditativo.

El Tribunal determinará si las acreditaciones, cursos, experiencia y/o similitud de los puestos de trabajo desempeñados y cualquier otro mérito susceptible de valoración, concurren en cada uno/a de los/as candidatos/as presentados/as a la selección.

La valoración de los meritos computara el 30% de la nota final

En caso de igualdad de puntos, regirá lo establecido en el plan de igualdad y para el caso de que siga habiendo empate tendrá prioridad en la lista quien haya obtenido mejor puntuación en el apartado de "EXPERIENCIA PROFESIONAL".

En el supuesto de que siga habiendo igualdad de puntos, tendrá preferencia quien haya sido mejor valorado en el apartado de "FORMACION".

Si se mantiene la igualdad de puntos se efectuará un sorteo

QUINTA.- REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS

Los aspirantes admitidos/as serán convocados/as en llamamiento único o individualizado que se publicará en la página web para cada una de las pruebas con un mínimo de 5 días hábiles de antelación.



Para la realización de las pruebas físicas se convocará en función de las necesidades de contratación.

La duración de las pruebas, con excepción de las pruebas físicas, será determinada por el Tribunal.

SEXTA.- LISTAS

Terminadas las pruebas se publicarán las listas PROVISIONALES DE CANDIDATOS/AS APTOS/AS Y NO APTOS/AS por grupos de edad en la que constará el nombre y apellidos y/o DNI, el resultado de las pruebas y la puntuación obtenida en la valoración de los méritos, abriéndose un plazo de dos días hábiles para presentar reclamaciones al Tribunal. Son días hábiles los días de lunes a viernes, siempre que no sean festivos.

Transcurrido dicho plazo se publicarán las LISTAS DEFINITIVAS DE CANDIDATOS/AS APTOS/AS Y NO APTOS/AS ordenada de mayor a menor puntuación

Listas

Con los resultados del proceso de selección, se crearán tres listas de preferencia de contratación en función de las edades indicadas, por lo tanto, las contrataciones para cubrir las necesidades de la temporada se harán por riguroso orden de los/as candidatos/as, respetando el porcentaje de cada uno de los grupos y en el siguiente orden:

- a) Menores de 30 años: 40%
- b) Edad entre 30 y 50 años: 30%
- c) Mayores de 50 años: 30 %

Se tendrá en cuenta la edad que se tenga el día de finalización del plazo de admisión de solicitudes

Si en algún grupo se acabaran los/as candidatos/as su porcentaje acrecerá el grupo de más jóvenes.

Se reserva el 2% para candidatos/as con discapacidad que sean aptos para el puesto de trabajo, independientemente de su edad.

Si algún/a candidato/a durante la duración de la bolsa cumpliera años que le hicieran cambiar de grupo pasara al grupo correspondiente a su edad en el siguiente llamamiento.

SÉPTIMA.- FASE DE RECONOCIMIENTO MÉDICO



Para cubrir las plazas ofertada se llamará al candidato/a correspondiente por riguroso orden de puntuación el/la cual se someterá al obligatorio Reconocimiento Médico de Aptitud, perdiendo todos sus derechos los/as aspirantes que no se presenten en el lugar que se le indique a realizar el reconocimiento médico el día y hora señalados, así como aquellos/as candidatos/as que se presenten, pero no acrediten su identidad.

Para poder ser contratado/a el/la candidato/a habrá de ser declarado/a por el facultativo que lo/a reconozca como APTO/A SIN LIMITACIONES o como máximo APTO/A CON LIMITACIONES COMPATIBLES con TODAS las tareas a desempeñar. Tras el reconocimiento médico, los/as candidatos/as que hayan sido declarados NO APTO/A o APTO/A CON LIMITACIONES INCOMPATIBLES con las tareas a desempeñar serán excluidos/as del proceso selectivo.

OCTAVA.- CONTRATACIÓN

Las retribuciones, jornada laboral y otras características del contrato serán las que establezca el Convenio Colectivo de la empresa que esté vigente en el momento de la contratación objeto de la presente convocatoria.

La Bolsa de Empleo Temporal no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido según la puntuación obtenida dentro de cada grupo de edades.

Las contrataciones se harán en función de las necesidades de servicio de la empresa y los límites a la contratación temporal legalmente establecidos. Los llamamientos se realizarán de forma personalizada, utilizando los datos de contacto que cada aspirante haya facilitado en su solicitud.

Orden de contratación

De cada 10 personas se contratará por el orden siguiente:

- 4 personas menores de 30 años.:
- 3 personas de entre 30 y 50 años
- 3 personas de entre 50 años

Cuando un candidato se encuentre en situación de IT en el momento de su llamamiento, se procederá a contratar al siguiente de la lista, sin bien mantendrá su lugar en la lista para el siguiente llamamiento siempre que en ese momento se encuentre de alta.

Si se acabaran los candidatos de una de las listas su cupo acrecerá a la lista de candidatos/as mas jóvenes.



Los/as candidatos/as que fueran llamados y no se incorporaran tendrán las consecuencias establecidas en el Reglamento interno de cobertura que esté vigente en cada momento.

Será responsabilidad de los/as candidatos/as mantener actualizados los datos de contacto (teléfono, email, etc.). El/la trabajador/a que al ser llamado/a no tenga actualizado sus datos de contacto perderá sus derechos a la contratación.

NOVENA.- TRIBUNAL DE SELECCIÓN

El Tribunal de selección estará formado por tres personas, un/a presidente/a y dos vocales, de los cuales uno/a de ellos/as actuará como secretario/a, para el caso de desacuerdo el/la secretario/a será el/la mas joven de ellos/as. Todos/as tendrán voz y voto y previo acuerdo podrán ser asesorados/as por técnicos/as en las materias objeto de las pruebas.

Su composición será:

- Presidente:
 - el director de RRHH de CALVIA 2000 o persona de la empresa en quien delegue.
- Vocales:
 - Un trabajador de la empresa.
 - Un miembro del Comité de empresa

Los nombres de los miembros del tribunal serán publicados junto con el acta de admisiones.

A todos y cada uno de los componentes se les asignará un/a suplente. Su composición se publicará junto con la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as o en actas posteriores si fuera preciso. El Tribunal quedará válidamente constituido con la presencia de dos de sus miembros.

El tribunal podrá solicitar a la empresa la habilitación de personal interno o externo para ayudar en el proceso selectivo.

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

El Tribunal queda facultado para decidir, resolver e interpretar las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para llevar a buen fin el proceso selectivo en todo lo no previsto en estas Bases.

El Tribunal podrá eliminar a los aspirantes durante el desarrollo del proceso selectivo por razones de indisciplina o desobediencia.

Los miembros del Tribunal están sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en la legislación aplicable a la misma. Los/as



candidatos/as dispondrán de dos días hábiles para recusar a los miembros del tribunal desde la fecha de publicación del Acta Provisional de Admisiones.

DECIMA.- IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección de RR.HH. velará por el cumplimiento de los criterios de igualdad, mérito y capacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

De conformidad con Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Reglamento General de Protección de Datos (UE) 679/2016, de 27 de abril vigentes, se informa que los datos personales que suministren los/as candidatos/as con motivo de su participación serán conservados en un fichero automatizado titularidad de CALVIA 2000, S.A..(en adelante CALVIA 2000) con la finalidad de gestionar el/los proceso/s de selección de personal por parte de la empresa.

CALVIA 2000 como responsable del fichero, garantiza y reconoce el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos facilitados que podrá ejercitar el interesado mediante el envío de petición escrita al Jefe de Seguridad Informática, adjuntando documento que acredite su identidad, a la siguiente dirección: C/ Illes Balears, 25 – Santa Ponsa)

UNDECIMA.- RECLAMACIONES Y ALEGACIONES

Contra las presentes bases y convocatoria, en un plazo de cinco días hábiles, contados desde la publicación en la página www.calvia2000.es, podrán presentarse reclamaciones ante el Departamento de Recursos Humanos, que serán resueltas en un plazo máximo de cinco días.

DUODECIMA.- DEFINICIONES

Días hábiles: se entiende como días hábiles los días de lunes a viernes, siempre que no sean festivos en el municipio de Calvia.

Documento identificativo original: DNI, Pasaporte, Permiso de conducción español.

Autoridad educativa: Cualquier administración estatal o autonómica con competencias en materia educativa.

Entidad Gestora de Formación Autorizada: Las entidades organizadoras que además de organizar la formación de sus clientes, actúen como centro de formación y se encuentren inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación.

Fe de erratas y correcciones (Actualizado el 16/03/2021 - 7:45 h.):

En la valoración de meritos: se sustituye el error tipográfico, donde indicaba "0,2" debería indicar "0,50" quedando su redacción así: *Tiempo trabajado en Calvia 2000: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado en la empresa.*