BOLSA DE COBERTURA DE VACANTES TEMPORALES DE PEONES ESPECIALISTAS PARA EL AREA DE MANTENIMIENTO MEDIOAMBIENTAL

PRIMERO.- OBJETO.- El objeto de la presente convocatoria es la creación de Bolsa de coberturas temporales en el Área de Mantenimiento Medioambiental con la categoría de Peón Especialista que ampliará la Bolsa generada en 2024 como consecuencia de la convocatoria de plazas de Peón de Mantenimiento Medioambiental del Plan de Estabilización mediante oposición ordinaria.
La bolsa tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2024 si bien se prorrogará hasta que entre en vigor una nueva bolsa.

La convocatoria del proceso selectivo, el perfil del puesto de trabajo y sus bases se expondrán en el portal de selección de la empresa, donde se publicarán todos los listados del presente proceso.

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.
- 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)
- Idioma Catalán: Conocimientos que acrediten el Nivel A2

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.

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.

No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. No obstante lo anterior, en 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 discapacitados 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 haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio o haber sido despedido/a disciplinariamente declarado procedente de cualquier empresa del sector público, ni encontrarse con inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otros Estados, no hallarse inhabilitada o en situación equivalente ni haber sido sometida a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo en el sector público.

Asimismo, 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 el día anterior al de publicación de las presentes bases 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 a través del Portal de Selección de la empresa cuyos plazos serán informados y actualizados en el anuncio del mismo portal.

Serán admitidas las solicitudes que vayan acompañadas de todos los documentos justificativos relacionados en la BASE SEGUNDA cuando se requieran por parte de la empresa.

Se podrá ampliar el plazo de entrega de solicitudes cuando a juicio del tribunal no exista un número suficiente de candidatos/as para la selección.

Una vez finalice el plazo de inscripción inicial y su posible ampliación, se continuará con la recepción de solicitudes de participación. Cuando existan necesidades de contratación y suficientes participantes en el proceso, se determinará la nueva fecha de finalización del plazo de inscripción.

En el caso que se coexistan dos bolsas en un mismo periodo de tiempo, siempre tendrá preferencia los participantes de la bolsa más antigua.

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 o plataforma de selección.

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 convocándolos a las pruebas físicas

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.

Una vez subsanados los defectos, en su caso, y realizadas las pruebas se publicará la lista definitiva de admitidos y excluidos en la página Web de la empresa http://www.calvia2000.es.

CUARTA.- SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal constará de tres fases cuyo objeto es valorar la idoneidad de los/as candidatos/as al perfil del puesto ofertado y que consisten en: pruebas físicas, 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 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.

Los candidatos que en los 2 años anteriores a la convocatoria hayan superado las pruebas físicas quedarán exentos de realizarlas.

El candidato que no supere las pruebas físicas en esta primera convocatoria quedará fuera de la bolsa. En el caso de prórroga de la bolsa, se volverán a realizar unas nuevas pruebas físicas 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.

2º.- FASE DE VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS

Se valorará en función de los siguientes bloques con una puntuación máxima de 25 puntos:

- Méritos profesionales: hasta un máximo de 10 puntos
- Otros méritos: hasta un máximo de 15 puntos

La fecha límite para computar los méritos declarados por los/as candidatos/as es el día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción del presente proceso de selección, no siendo tenidos en cuenta ni valorados aquéllos que sobrepasen dicha fecha, no se hayan incluidos en la autobaremación, o no hayan sido acreditados. 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.

El tribunal revisará el formulario de autobaremación presentado y lo cotejará con la documentación aportada en el Portal de Selección. En el caso de que no coincida la parte del baremo analizada con la acreditada se asignará la menor de las puntuaciones, pudiendo el/la candidato/a ser excluido/a del proceso de selección si el

tribunal detecta falsedad tanto en la puntuación como en su justificación documental presentada, o error no excusable.

No se valorará ningún mérito:

- Con fecha posterior al día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción.
- Que no hayan sido acreditado en el plazo indicado y en la forma establecida en la convocatoria.
- Los aducidos y no justificados en la forma indicada.

Para la autobaremación de méritos se fija el siguiente Baremo:

Méritos profesionales: hasta un máximo de 10 puntos

Para la valoración de la experiencia previa en el puesto de trabajo se distinguirán:

- Por cada año trabajado en Calvia 2000, S.A. (en adelante "la empresa"): 0,8 puntos, en caso de periodos menores a un año se prorrateará a la fracción que resulte.
- Experiencia acreditada en otra empresa del mismo sector en un puesto de trabajo igual o afín 0,5 puntos por año trabajado en caso de periodos menores a un año se prorrateará a la fracción que resulte

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. En tal caso sólo serán tenidos en cuenta los de mayor duración.

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

Otros méritos: hasta un máximo de 15 puntos

***i)* Formación académica (máximo 3 puntos)**

Se valorarán las titulaciones académicas oficiales y reconocidas por el Ministerio de Educación, de acuerdo con los siguientes criterios:

La titulación académica que se acredite como requisito de acceso podrá ser superior a la que se requiere, en cuyo caso también será valorada en los méritos si así se indica en el apartado de valoración.

Las titulaciones académicas deberán estar relacionadas con las funciones de la plaza a cubrir. A estos efectos, se consideran relacionadas con las funciones de la categoría las titulaciones de las ramas de ingeniería, y medioambiente.

Solo se valorará la titulación de nivel más alto que se acredite, cuya puntuación no se acumulará a la de otras titulaciones que se posean.

Para la valoración concreta, con un máximo de 3 puntos, se otorgará la siguiente puntuación:

• Título de estudios oficiales de máster, licenciatura, grado, ingeniería o arquitectura reconocidos como nivel MECES 3 o superiores: 3 puntos.

• Título de estudios oficiales de diplomatura, grado, ingeniería técnica o arquitectura técnica reconocido como nivel MECES2: 2 puntos.

• Título de técnico superior de formación profesional reconocido como nivel MECES 1 o equivalente académico: 1 punto.

• Título de bachillerato o de técnico de formación profesional o equivalente académico: 1 punto.

***ii)* Conocimientos de lengua catalana (Máximo 2 puntos)**

En cuanto a los conocimientos de lengua catalana, solo se valorará el certificado de nivel más alto que se acredite, incluido el certificado de lenguaje administrativo.

La puntuación que se otorgará es la siguiente:

- Nivel superior al A1: 2 puntos

***iv)* Cursos de formación (máximo 10 puntos)**

a) Los cursos realizados relacionados con las plazas a cubrir se valorarán a razón de 0,03 puntos por hora.

No se valorarán en este apartado los certificados de los cursos que no indiquen las horas de duración o los créditos de la acción formativa, los que correspondan a una carrera universitaria, los de doctorado, la superación de asignaturas de un estudio académico, ni los derivados de procesos selectivos.

Si el certificado acreditativo del curso indica créditos, se valorará a razón de 25 horas por cada crédito ECTS.

Si no se indica el tipo de crédito, se entenderá que son créditos de la anterior ordenación universitaria (CFC o LRU) y, por lo tanto, se valorarán a razón de 10 horas por crédito.

Cuando haya discrepancia entre las horas y los créditos en los certificados de una acción formativa, prevalecerán las horas.

En todos los casos, se valorarán una sola vez las acciones formativas relativas a un mismo tema o en un mismo programa, aunque se haya repetido la participación.

Solo se valorará el certificado de nivel superior o el certificado que acredite un número superior de horas de entre los referidos a un mismo nivel de capacitación profesional.

b) Carné de Conducir: Se valorará estar en posesión del carné de conducir y el CAP con el siguiente baremo:

- C1+CAP: 3 puntos
- C1: 2 puntos
- B1: 1 punto

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.

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.

4º.- FASE DE RECONOCIMIENTO MÉDICO Y FORMACIÓN PREVIA INCORPORACIÓN

Para cubrir la plaza 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 y 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 candidatos que hayan sido declarados NO APTO/A o APTO/A CON LIMITACIONES INCOMPATIBLES con las tareas a desempeñar serán excluidos/as del proceso selectivo.

El/la candidato/a deberá superar el Curso de Prevención de Riesgos Laborales sobre el Puesto de Trabajo gestionado por la empresa que se deberá realizar de forma previa a su incorporación.

QUINTA.- LISTAS

Terminadas las pruebas se publicará la lista PROVISIONAL DE CANDIDATOS/AS APTOS/AS Y NO APTOS/AS en la que constará el nombre y apellidos y/o el DNI, el resultado de las pruebas físicas 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 la LISTA DEFINITIVA DE CANDIDATOS/AS APTOS/AS Y NO APTOS/AS ordenada de mayor a menor puntuación.

Listas

Con los resultados del proceso de selección, se creará una lista de preferencia de contratación en función de los resultados obtenidos, por riguroso orden de puntuación

Para el caso de que en el listado existan candidatos con alguna discapacidad que sean aptos para el puesto de trabajo, se les reserva una contratación por cada diez.

En el caso que se coexistan dos bolsas en un mismo periodo de tiempo, siempre tendrá preferencia los participantes de la bolsa más antigua.

SEXTA.- 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.

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.

Los/as candidatos/as que fueran llamados y rechazaran la contratación o 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.

SEPTIMA.- 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.

OCTAVA.- 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, SA (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)

NOVENA.- 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.