CONVOCATORIA Y BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA COBERTURA DE OFIICIAL SEGUNDA DE TALLER MECÁNICO MEDIANTE SELECCIÓN EXTERNA – CONCURSO OPOSICIÓN

PRIMERO. - OBJETO. - El objeto de estas bases es la cobertura de plaza/s con la categoría de Oficial Segunda de Calvia 2000 para cubrir como mínimo la/s siguiente/s vacante/s:

- 1 plaza/s fija/s
- Creación de una Bolsa de trabajo para cubrir plazas fijas. Mínimo una.
- Bolsa de una año de duración prorrogable para cubrir las vacantes temporales que se generen durante su vigencia.

Cualquier plaza fija discontinua o fija de un puesto de trabajo igual que se oferte en esa área durante el año siguiente al de la finalización del proceso de selección y como máximo dos años será cubierta por el siguiente candidato aprobado por riguroso orden de puntuación.

El resultado del proceso selectivo del presente concurso oposición, en función de las necesidades de contratación de la empresa y conforme a la normativa vigente, podrá cubrir:

- Las sustituciones del personal que accede a la jubilación a tiempo parcial.
- Las bajas definitivas de los años anteriores conforme a la tasa de reposición vigente.
- Las plazas fijas vacantes que hayan podido quedar descubiertas en el proceso de promoción interna con cobertura de vacante
- Las plazas fijas ordinarias originadas por una tasa adicional aprobada con posterioridad.

La convocatoria del proceso selectivo y estas bases se publicarán en la Web de CALVIA 2000 (http://www.calvia2000.es), así como todos los listados, tanto provisionales como definitivos, y comunicaciones 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.

- Titulación académica mínima de Técnico de Grado Medio en Automoción o Certificado de Profesionalidad (Nivel 2) de la familia de Mantenimiento de Vehículos o equivalente según reglamento de cobertura de puestos de trabajo.

- Carné de Conducir C-c. Carné de Conducir C-c. Transitoria y excepcionalmente para participar en el presente proceso de selección no será necesario el requisito de estar en posesión del permiso de conducir C-c sino que el requisito mínimo para participar será el permiso de conducir B. En el supuesto de que personas participantes, que no posean el permiso de conducir C-c logren una plaza, quedarán obligadas, en el plazo máximo de dos años, contados a partir de la firma del contrato de trabajo, a la obtención

del permiso requerido, de lo contrario se entenderá que se encuentran en una situación de ineptitud sobrevenida y se procederá según lo establecido legalmente.

Los/as candidatos/as de nacionalidad no española no miembros de la UE deberán acreditar estar en posesión del permiso de trabajo, en su caso, 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 si lo hubiera.

No padecer enfermedad o discapacidad que impida el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. 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 y reconocimiento de la discapacidad del Servicio de Valoración y Orientación de la Discapacidad y la Dependencia o Organismo que lo sustituya (IBAS, etc.), que acredite las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes a la plaza a la cual aspira. En caso de que la discapacidad sea menor al 33% será valorado por el servicio médico de empresa quien determinará su aptitud.

No haber sido despedido/a mediante expediente disciplinario de ninguna administración, entidad o empresa integrada en el sector público.
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 siguientes situaciones:

- Haber sido despedido de la empresa por cualquier motivo.
- Haber sido expulsada de un proceso de selección en el año inmediatamente anterior a la convocatoria de la plaza/s.

No podrán acceder a la selección ni ser contratados durante los siguientes cinco años, contados a partir de la fecha en que ocurran las siguientes circunstancias o situaciones, las personas trabajadoras que habiendo sido contratadas con anterioridad:

- No hayan superado el periodo de prueba en cualquiera de las contrataciones o hayan abandonado el trabajo sin el preaviso establecido legalmente.
- Tener un informe negativo del mando en anteriores contrataciones.
- Haber sido sancionado por falta muy grave, más de dos graves o más de tres leves durante la relación laboral. Como excepción a lo establecido anteriormente el haber sido sancionado por falta grave o más de dos leves conllevará un periodo de 2 años a contar desde que se sancionó para poder acceder a la selección y ser contratados.
- Tener un absentismo superior al 10 % durante el periodo contractual inmediatamente anterior. Para el caso de las personas trabajadoras que hayan sido contratadas en los últimos tres años se aplicará el criterio establecido en el convenio para el pago de la mejora de IT.

Presentar vía telemática toda la documentación de participación en el proceso selectivo en tiempo y forma, así como rellenar la declaración responsable junto con los documentos de autobaremación de méritos, de acuerdo con el modelo que figura en la página Web de la empresa y/o el Portal de selección. Las personas aspirantes que participen en el proceso de selección quedan obligadas a relacionarse con CALVIA 2000, telemáticamente en todas las fases del procedimiento, excepto cuando se

determine que sea de otra manera. No se admitirá ni se podrá presentar ningún documento en formato papel.

Todos los requisitos exigidos y los méritos aportados habrán de cumplirse en la fecha del día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción y mantenerse hasta el final del proceso selectivo.

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 los requisitos mínimos exigidos en la BASE SEGUNDA de esta convocatoria.

Documentos de justificación de los méritos auto valorados 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 tribunal en función de las circunstancias podrá ampliar el plazo de entrega de méritos hasta 5 días antes de la 1º prueba, siempre que los méritos se hubieran obtenido antes de la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes será el indicado en las presentes bases. 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 los documentos justificativos relacionados en la BASE SEGUNDA.

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

<u>Admisión de aspirantes</u>

Una vez transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el Tribunal de Selección revisará que se cumplen los requisitos mínimos establecidos en las bases 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, salvo error excusable.

Los/as aspirantes excluidos con posibilidad de subsanación tendrán un plazo de DOS días hábiles ampliables hasta DOS más a criterio del tribunal, 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 finalizado el plazo de presentación de instancias no se admitirá ninguna documentación referente a méritos. En ningún caso se requerirá documentación o subsanación de errores referentes a méritos.

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

El hecho de figurar en la relación de personas admitidas no prejuzgará que se les reconozca a las personas aspirantes la posesión de los requisitos exigidos para participar en el proceso selectivo. Si de la documentación que deben presentar en la fase de contratación se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, perderán todos los derechos que se puedan derivar de su participación.

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: Fase Oposición, Valoración de los Méritos, y Reconocimiento médico que no tendrán que efectuarse por el orden antedicho.

El orden del proceso será el establecido en el acta de admisiones.

La puntuación global del concurso-oposición resultará de las puntuaciones en las fases de oposición y concurso, y es de un 75 % para la fase de oposición y de un 25 % para la fase de concurso, con una puntuación final de entre 0 y 75 puntos para la fase de oposición y de entre 0 y 25 puntos para la fase de concurso.

1º.- FASE OPOSICIÓN

La fase de oposición constará de un uno o varios ejercicios teórico-prácticos de un temario relacionado con las funciones comunes propias de la actividad del puesto de trabajo que se comunicarán en el acta de admisiones.

Las pruebas o ejercicios se basarán entre los diferentes temas relacionados con los conocimientos, habilidades y competencias propias del puesto de trabajo y el temario que se detallan a continuación:

- Capacidad para la organización y realización de tareas de mantenimiento, evaluación y resolución de incidencias con poca supervisión.
- Capacidad para el trabajo en equipo e iniciativa propia.
- Amplios conocimientos en las distintas ramas, técnicas de mecánica, electricidad, electrónica, soldadura, neumática e hidráulica aplicadas a vehículos pesados, equipos de trabajo de recogida de residuos, barredoras y vehículos eléctricos, así como utilización de máquina de diagnosis y la interpretación de los códigos de averías.
- Conocimientos informáticos a nivel usuario (Word, Excel).
- Conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

TEMARIO

Temario Oficial Segunda Taller mecánico

Conocimientos profesionales: Especialidad electromecánica, hidráulica, neumática, electricidad y electrónica tanto genéricos como de todos los vehículos y equipos de trabajo que actualmente tiene en servicio Calviá 2000, especialmente:
Vehículos pesados: Volvo, Scania, Iveco.
Vehículos ligeros: Iveco, Isuzu, Mitsubishi, Renault, Peugeot, Ford.
Barredoras: Tenax, Ravo, Mathieu, Swingo.
Cajas recolectoras: Geesink, Norba, Ams, Omb, Fm5, Ros Roca.

Conocimientos profesionales

1.1 Motores.
a) Caracterización de motores de dos y cuatro tiempos
b) Caracterización de sistemas de refrigeración y lubricación
c) Localización de averías de los motores térmicos y de sus sistemas de refrigeración y lubricación.
d) Mantenimiento de los motores térmicos
e) Mantenimiento de los sistemas de lubricación y refrigeración.

2.1 Sistemas auxiliares del motor.
a) Caracterización de sistemas auxiliares en los motores de ciclo Otto:
b) Caracterización de sistemas auxiliares de los motores Diésel.
c) Localización de averías de los sistemas auxiliares de los motores térmicos.
d) Mantenimiento de los sistemas auxiliares del motor de ciclo Otto:
e) Mantenimiento de los sistemas auxiliares del motor de ciclo Diésel
f) Mantenimiento de los sistemas de sobrealimentación y anticontaminación de los motores de ciclo Otto y Diésel.

3.1 Circuitos de fluidos. Suspensión y dirección.
a) Funcionamiento y características de los circuitos de fluidos.
b) Montaje de circuitos hidráulicos y neumáticos.
c) Caracterización de los sistemas de suspensiones y direcciones.
d) Localización de averías en los sistemas de suspensión y dirección.
e) Mantenimiento de los sistemas de suspensión.
f) Mantenimiento de los sistemas de dirección.

4.1 Sistemas de transmisión y frenado.
a) Caracterización de los sistemas de transmisión.
b) Caracterización de los sistemas de frenos.
c) Localización de averías de los sistemas de transmisión y frenos.
d) Mantenimiento del sistema de transmisión.
e) Mantenimiento del sistema de frenos.

5.1 Sistemas de carga y arranque.
a) Caracterización de componentes eléctricos y electrónicos.
b) Montaje de circuitos eléctricos y electrónicos.
c) Caracterización de los sistemas de carga y arranque.
d) Localización de averías de los sistemas de carga y arranque.
e) Mantenimiento de los sistemas de carga.
f) Mantenimiento de los sistemas de arranque.

6.1 Circuitos eléctricos auxiliares del vehículo.
a) Caracterización de los circuitos eléctricos auxiliares.
b) Localización de averías en los circuitos eléctricos auxiliares.
c) Mantenimiento de los sistemas eléctricos auxiliares.
d) Montaje o modificaciones o nuevas instalaciones de circuitos eléctricos auxiliares.
e) Mantenimiento de redes de comunicación de datos.

7.1 Sistemas de seguridad y confortabilidad.
a) Caracterización de los sistemas de seguridad y confortabilidad.
b) Localización de averías de los sistemas de seguridad y confortabilidad.
c) Mantenimiento de los sistemas de calefacción, aire acondicionado y climatización.
d) Instalación y mantenimiento de los sistemas audiovisuales, de comunicación y de confort.
e) Prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

8.1 Mecanizado básico.
a) Elaboración de croquis de piezas.
b) Trazado de piezas.
c) Mecanizado manual.
d) Técnicas de roscado.
e) Uniones por soldadura blanda.

9.1 Sistemas eléctricos y de seguridad y confortabilidad.
a) Montaje de circuitos.
b) Simbología normalizada de elementos eléctricos y electrónicos.
c) Sistemas eléctricos y de seguridad y confortabilidad de vehículos.
d) Características y funcionamiento de los sistemas de arranque, carga, alumbrado, maniobra, control y señalización entre otros.
e) Características y funcionamiento de los sistemas de seguridad, climatización, cierre centralizado, alarma, equipos de sonido y comunicación, entre otros).
f) Sistemas de propulsión eléctrica en los motores híbridos, características y funcionamiento del sistema.
g) Equipos de control y diagnosis.
h) Procesos de desmontaje, montaje y mantenimiento.

10.1 Sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje.
a) Instalaciones neumáticas e hidráulicas.
b) Sistemas de transmisión de fuerza y tren de rodaje.
c) Embragues y convertidores.
d) Cambios manuales y automáticos.
e) Servotransmisiones.
f) Diferenciales y elementos de transmisión.
g) Suspensiones.
h) Direcciones.
i) Frenos.
j) Gestión electrónica de los sistemas del tren de rodaje y transmisión.
k) Mantenimiento del tren de rodaje.
l) Ruedas y neumáticos.
m) Mantenimiento de los sistemas de transmisión de fuerzas.
n) Técnicas de desmontaje y montaje de los sistemas.
o) Procesos de reparación y mantenimiento en los sistemas de transmisión de fuerzas.
p) Normativa de prevención de riesgos laborales relativa al mantenimiento de vehículos.

11.1 Motores térmicos y sus sistemas auxiliares.

a) Motores térmicos, funcionamiento y componentes.
b) Sistemas de refrigeración y lubricación.
c) Sistemas auxiliares del motor: componentes, características, funcionamiento.
d) Combustión y combustibles.
e) Sistemas de encendido.
f) Sistemas de alimentación para motores de ciclo Otto.
g) Sistemas de alimentación para motores Diésel.
h) Sistemas de optimización de la temperatura del aire.
i) Sistemas de sobrealimentación y anticontaminación.
j) Diagnosis de averías en el motor y sus sistemas auxiliares.
k) Técnicas de reparación y sustitución.
l) Ajustes y reglajes en el motor.
m) Ajuste de parámetros en el motor y sus sistemas auxiliares.

PRUEBAS

Las pruebas y su valoración a realizar para el acceso a las plazas se detallan en el siguiente apartado y si es preciso la información se complementará en el acta de admisiones y versaran sobre el temario descrito anteriormente que se detallan a continuación:

1ª Prueba: Test teórico-práctico (Máx. 30 PUNTOS)

Consistente en una prueba teórico-práctica sobre las materias indicadas en el Temario.
Esta prueba puntuará un 30% de la nota final.

Para que la pruebas se entienda superada se deberá obtener un mínimo de 15% de la nota final. Los candidatos/as que no lleguen al mínimo anterior (de 15 puntos) no podrán pasar a la siguiente prueba (2ª).

2ª Prueba: Prueba Práctica (Máx. 45 PUNTOS)

Consistente en:
Una prueba práctica sobre realizar tareas de mantenimiento y reparación propias del puesto de trabajo.

Esta prueba puntuará un 45% de la nota final. Para que la prueba se entienda superada se deberá obtener un mínimo de 22.5% de la nota final. Los candidatos/as que no lleguen al mínimo anterior no podrán pasar a la siguiente fase del proceso de selección.

El tiempo para desarrollar cada ejercicio se determinará en el acta admisiones o en la convocatoria de las pruebas, así como cualquier otro aspecto que el tribunal considere. Para superarlo será necesario obtener una puntuación mínima del 50% de la puntuación total de cada una de las pruebas. Puntuación máxima de la suma de todas las pruebas: 75 puntos.

Los aspirantes admitidos/as serán convocados/as en llamamiento único o individualizado que además se publicará en la página web de la empresa para cada una de las pruebas con un mínimo de 3 días hábiles de antelación.

2º.- FASE DE VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS

Se valorará en función de los siguientes bloques con una puntuación máxima de 10 puntos que representarán el 25 % de la puntuación total del proceso:

-Méritos profesionales: hasta un máximo de 5 puntos.
-Otros méritos: hasta un máximo de 5 puntos.

La valoración de méritos se realizará solo a aquellos/as candidatos/as que hayan presentado la documentación justificativa de la autobaremación durante el proceso de inscripción y hayan realizado las pruebas.

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 documentación justificativa se asignará la puntuación acreditada y verificada por el tribunal, 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.

-Que no estén adecuada y claramente acreditados de acuerdo con los baremos de la fase de concurso

-Los aducidos y no justificados en la forma indicada.

Para la autobaremación de méritos se fija el siguiente Baremo:

<u>Méritos profesionales: hasta un máximo de 5 puntos</u>

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

b).- <u>Experiencia interna y/o externa acreditada en un puesto de trabajo igual o afín a criterio del tribunal</u>: 0,25 puntos por año trabajado o la fracción que resulte por mes trabajado dentro de los últimos 10 años desde la convocatoria.
Máximo 3 puntos

c).- <u>Tiempo trabajado en la empresa</u>: 0,25 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado en la empresa.

Máximo 2 puntos.

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 5 puntos

***i)* Formación académica**

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.

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 que el mismo título otorgue.

Para la valoración concreta, se otorgará la siguiente puntuación:

• Título de estudios oficiales de máster, licenciatura o grado nivel MECES 3 o superiores relacionados con la plaza: 4 puntos. Si es ADE o Económicas: 3 puntos

• Título de estudios oficiales de diplomatura o grado como nivel MECES2 o equivalente y relacionado con la plaza: 3 puntos. Si es ADE o Económicas: 2.5 puntos

• Master de postgrado relacionado con la plaza: 1 puntos.

Sólo se valorarán si los títulos son distintos al presentado como requisito mínimo en la fase de admisiones.

***ii)* Conocimientos de idiomas**

En cuanto a los conocimientos de lengua catalana, solo se valorará el certificado de nivel más alto que se acredita, además del certificado de lenguaje administrativo, cuya puntuación se acumulará a la del otro certificado que se acredite.

La puntuación que se otorgará es la siguiente:

- A2 o Superior (incl. lenguaje administrativo): 1 punto

***iii)* Cursos de formación**

Los cursos realizados relacionados con las plazas a cubrir se valorarán a razón de:

	Puntos por Horas formación
Cursos realizados relacionados con las plazas a cubrir	0,0020

Solo se valorarán los cursos impartidos por entidades reconocidas.

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 una misma cuestión 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.

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.

3º.- FASE DE COMPROBACION DE MERITOS, LISTA DEFINITIVA Y RECONOCIMIENTO MÉDICO

Una vez finalizado el proceso de admisiones y la fase de pruebas con la resolución de reclamaciones si las hubiera, el tribunal confeccionará una lista provisional con las puntuaciones de las pruebas y las indicadas en el autobaremo de cada candidato que haya superado el mínimo establecido en la/s Prueba/s, ordenada de mayor a menor.

En caso de igualdad de puntos, este se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1. Género menor representado en la categoría
2. Puntos obtenidos en los Méritos presentados en presente proceso.
3. Primer contrato que inicie la contratación continuada, con la excepción de que la discontinuidad venga provocada por maternidad/paternidad.
4. Las personas víctimas de violencia de género.
5. Si persiste finalmente el empate, se realizará un sorteo.

El Tribunal convocará basándose como mínimo en el cálculo del 120% redondeadas al entero superior de la/s plaza/s convocada/s a las personas que optan a la plaza y que han superado la fase de oposición por orden de puntuación para cotejar los originales

de los documentos aportados y comprobar su baremación. El número de candidatos/as a convocar para el cotejo de documentos se determinará en al acta de resolución o resultados provisionales del proceso de selección.

El tribunal convocará personalmente a través del Portal de Selección a los/as candidatos/as indicando día y hora en el cual deberán aportar todos los documentos originales adjuntados en el proceso de admisiones y realización de entrevista de verificación.

La no aportación de los documentos originales supondrá no computarlos como válidos a los efectos de puntuación, por lo que tal cotejo podrá conllevar la modificación del resultado 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 un error no excusable.

Una vez comprobados todos los datos se publicará la/s lista/s Provisional/s por orden de puntuación abriéndose un plazo de TRES días hábiles para presentar reclamaciones al Tribunal.

Una vez resueltas las reclamaciones presentadas se procederá a publicar la lista definitiva, en caso de no existir reclamaciones la lista devendrá definitiva

RECONOCIMIENTO MÉDICOS

Para el caso de que algún/a candidato/a sea de nueva incorporación deberá someterse 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.

Asimismo, los/as trabajadores/as que ya vengan desempeñando su trabajo en la empresa, deberán someterse al reconocimiento médico siempre que lleven más de un año sin haberlo realizado.

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.

QUINTA. - BOLSA DE TRABAJO

Las personas que, habiendo obtenido la puntuación mínima para superar cada una de las pruebas de selección por el sistema de concurso de oposición, serán integrantes de una lista llamada bolsa de cobertura de plazas fijas por orden de mayor a menor puntuación obtenida a cargo de la cual se podrán cubrir vacantes fijas en la misma categoría y puesto de trabajo que se produzcan en el plazo indicado en el objetivo de la presente convocatoria a contar desde la finalización del proceso de selección, salvo que la empresa las convoquen mediante un nuevo proceso de selección.

Las personas que, habiendo obtenido una puntuación mínima en las pruebas de selección por el sistema de concurso de oposición, serán integrantes de una lista - llamada bolsa de cobertura de plazas temporales por orden de mayor a menor

puntuación obtenida a cargo de la cual se podrán efectuar llamamientos según las necesidades de carácter temporal de la empresa.

La bolsa de coberturas de plazas temporales tendrá una vigencia anual a contar desde la fecha de publicación del acta final prorrogable hasta un máximo de cuatro años. Cualquier proceso selectivo posterior para plazas de la misma categoría sustituirá la bolsa anterior.

La bolsa de trabajo anulará todas las bolsas de trabajo de puestos similares preexistentes en la Empresa.

La Bolsa de Empleo Temporal no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido según la puntuación obtenida, siempre que sea igual o mayor a la puntuación mínima establecida.

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

En caso de contratación temporal mediante bolsa de trabajo derivada del presente proceso, cuando un candidato se encuentre en situación de IT en el momento de su llamamiento, se procederá a contratar al siguiente de la lista, si bien mantendrá su lugar en la lista para el próximo llamamiento.

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.

SEXTA. - 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 más 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 admisiones 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.

SEPTIMA. - **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)

NOVENA. - RECLAMACIONES Y ALEGACIONES

Contra las presentes bases y convocatoria, podrán presentarse reclamaciones ante el Departamento de Recursos Humanos en un plazo de 10 días naturales, contados desde el día siguiente a la publicación en el Portal de Selección y en la página web www.calvia2000.es, que serán resueltas en un plazo máximo de un mes.

DÉCIMA. - PLAZO ADMISIÓN DE SOLICITUDES

El termino de admisión de solicitudes será de 10 días naturales desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Portal de Selección, siguiendo las instrucciones

de Inscripción en el Proceso de selección fijadas en las bases y adjuntando la documentación especificada en las bases de la convocatoria.