

BASES GENERALES DE SELECCIÓN PARA CONTRATACION DE PERSONAL DE EMPRESA MUNICIPAL DE GESTION DE SERVICIOS DE ARROYOMOLINOS S.A.

1.- Objeto y ámbito de aplicación

Las presentes bases tienen por objeto regular las condiciones generales a aplicar a los procesos de selección por cobertura de necesidades de personal, tanto indefinido, como temporal, por obra o por interinidad, con el fin de preservar los principios de igualdad, mérito y capacidad a que se refiere el art. 23.2 de la Constitución Española; y en pro de asegurar la mayor transparencia en lo que se refiere a la publicidad de convocatoria y proceso selectivo.

Serán de aplicación estas bases en el ámbito de régimen interno de funcionamiento de la Empresa Municipal de Gestión de Servicios de Arroyomolinos, y con exclusiva aplicación a puestos de trabajo de carácter temporal, indefinido, de interinidad o por obra de nueva cobertura.

2.- Convocatorias

Se realizarán convocatorias individuales para las distintas necesidades de cobertura de puestos ó configuración de listas de reserva para futuras necesidades que puedan surgir, en las cuales se desarrollarán las condiciones particulares en cuanto a forma y plazo de presentación de solicitudes, desarrollo del proceso selectivo, criterios y métodos de baremación, así como descripción del puesto o puestos demandados con detalle de condiciones laborales y requisitos mínimos de los candidatos.

En la publicidad de las convocatorias de empleo se indicará la duración de la convocatoria y se facilitará un plazo mínimo de 10 días naturales (5 días en casos urgentes y debidamente justificados) para la presentación de documentación e inscripción, debiendo ser la convocatoria de acceso público, al menos a través de la página web de Emugesa (www.emugesa.com) y el tablón de anuncios de la empresa sito en la Calle Madrid 31, 28939 de Arroyomolinos.

La difusión de las convocatorias podrá ser ampliada a criterio de la comisión de valoración de forma que se pueda ampliar el espectro de búsqueda de candidatos en función de la tipología de puesto, recurriendo a prensa escrita especializada en esta área ó plataformas de oferta de empleo a través de internet de tirada regional e incluso nacional, donde se incluirá detalle resumido del puesto ó puestos a cubrir con enlace a la página web de EMUGESA para acceder a toda la información de la convocatoria.

3.- Comisión de valoración

Para la evaluación de los diferentes procesos selectivos, EMUGESA contará con una comisión de valoración que estará formada con carácter general y permanente por los tres miembros que ocupen los siguientes cargos:

- Coordinador Técnico
- Responsable del Dpto. o Área de servicio del puesto a cubrir
- Director Económico- Personal. (que asumirá además funciones de Secretario de la Comisión)

La Comisión estará asistida, si así lo considera, de forma permanente o puntual durante la selección de cada una de las convocatorias particulares, por trabajadores de la misma o superior categoría, que ocupen puesto en el mismo área del puesto de trabajo a cubrir, a quienes se les concederá voz pero no voto.

Se confiere al Consejero Delegado Presidente del Consejo de Administración de la mercantil la potestad de modificar la composición de la comisión permanente de valoración, en cualquier momento durante la vigencia de las bases a fin de resolver circunstancias de interés para la tramitación de procesos.

4.- Pruebas de selección

Cada convocatoria desarrollará las pruebas selectivas a incluir en los procesos de selección, a los efectos de la valoración a realizar por la Comisión de Valoración, comprendiendo como mínimo, valoración de méritos aportados por los aspirantes y entrevista personal. Adicionalmente las bases de cada selección podrán incluir otras

pruebas como examen de conocimientos, presentación de memorias, ejercicios prácticos, etc.

La no asistencia a la entrevista, la falta de puntualidad ó los comportamientos inapropiados ante el tribunal de selección podrán ser causa para la exclusión del proceso.

Todos los procesos se baremarán en escala de 0 a 10 puntos, siendo 10 la nota máxima a obtener, pudiendo establecer notas mínimas de corte para la continuación en los procesos, de modo que al finalizar el proceso se hará un sumatorio parcial de las calificaciones de lo cual se obtendrá el resultado final con detalle de candidatos admitidos, excluidos y/o suspendidos (con nota inferior a la de corte), correspondiendo la designación para el/los puesto/s a el/los candidatos con mayor puntuación, y/o en su caso estableciendo listas de reserva de candidatos según orden de prioridad de mayor a menor puntuación obtenida en el proceso.

5.- Criterios de baremación

Cada convocatoria establecerá sus propios criterios de baremación para la valoración de méritos y resto de pruebas selectivas que se incluyan en los procesos. Los procesos se baremarán en escala de 0 a 10 puntos, deberán priorizar los criterios objetivos sobre los de juicio de valor, tomando en consideración los siguientes límites como criterio general:

CRITERIOS OBJETIVOS:

- **Cualificación mínima.** Se evaluará el cumplimiento de los requisitos de formación o titulación imprescindible para el desarrollo de las funciones del puesto a cubrir. Este criterio poseerá la condición de esencial. Los candidatos que no aporten justificación suficiente de estos requisitos serán evaluados con cero puntos y serán excluidos del proceso, siendo considerados como no admitidos.
- **Formación complementaria.** Se valorarán las formaciones adicionales, siempre acreditadas, relacionadas con el puesto de trabajo que no estando recogidas dentro de la cualificación mínima requerida para el puesto, puedan suponer una mejora para el desarrollo de sus funciones. Se indicará en las convocatorias las puntuaciones aplicables en función de la tipología, duración ó cualquier otro parámetro que permita la aplicación directa de puntuación objetiva directa ó por fórmula.

Este apartado se podrá valorar hasta un máximo de 4.0 puntos.

- **Experiencia.** Se valorará la experiencia acreditada en puestos iguales o similares al convocado hasta un máximo de 4.0 puntos, debiendo ser su reparto proporcional entre los candidatos en función de las experiencias aportadas por cada uno de estos. Se indicará en las convocatorias las puntuaciones aplicables en función de la tipología DE EXPERIENCIA CONVALIDABLE, duración ó cualquier otro parámetro que permita la aplicación directa de puntuación objetiva directa ó por fórmula.

CRITERIOS SUBJETIVOS:

Entrevista. Se verificará presencialmente la idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las funciones. Adicionalmente las bases de cada selección podrán incluir otras pruebas como examen de conocimientos, presentación de memorias, ejercicios prácticos, etc.

- Este apartado podrá valorarse hasta un máximo de 4.0 puntos.

Para el caso de que el resultado total de las baremaciones se obtuvieran empates en la puntuación de candidatos, se establecerá un orden de prioridad en la selección según los siguientes criterios:

- Situación de desempleo de larga duración (superior a dos años)
- Personas mayores de 45 años
- Personas con grado de minusvalía igual o superior al 33%, siempre que su grado sea compatible con el desempeño de las funciones del puesto a cubrir.
- Persona con sentencia firme a su favor en caso de violencia de género.

6.- Desarrollo y comunicaciones del proceso

Una vez finalizado el plazo de convocatoria, la resolución del mismo no podrá tener una duración superior a un mes en ningún caso, sin perjuicio de iniciar de nuevo otro proceso selectivo. Durante el proceso se comunicará con los aspirantes exclusivamente por correo electrónico o teléfono.

Se podrán convocar pruebas adicionales a los aspirantes, notificando de las mismas con una antelación mínima de 48 h. El aspirante estará obligado durante el proceso a verificar diariamente su correo electrónico (incluida la carpeta spam o

similar) para comprobar si existen notificaciones, considerándose la imposibilidad de notificación o falta de respuesta causa de exclusión del proceso, dando continuidad al mismo con el resto de aspirantes admitidos en el proceso de selección.

7.- Selección de candidatos y lista de espera

Finalizadas las pruebas, la Comisión de Valoración elevará propuesta razonada al Gerente, Director General ó Presidente de Consejo de Administración para la contratación del candidato que haya obtenido la mejor puntuación baremada, recayendo sobre este órgano la resolución definitiva del resultado de la adjudicación del puesto. Si hubiere más candidatos que hubieran aprobado el proceso selectivo (puntuación total igual o superior a 5 puntos), se reservarán las baremaciones por si fuera necesario hacer una nueva contratación de personal para el mismo puesto.

Las listas de reserva para la cobertura de puestos tendrán una validez de hasta doce meses a determinar en la convocatoria, tras lo cual se podrá bien prorrogarse la validez de la lista, en caso de no alcanzar los doce meses en la convocatoria de origen, ó iniciar un nuevo proceso de selección.

A estas nuevas convocatorias no podrán presentarse aquellos candidatos que habiendo sido seleccionados para el mismo puesto, no hubiesen superado el período de pruebas o hubiese sido extinguido su contrato por comisión de expediente disciplinario, siempre que no haya transcurrido al menos un año desde la fecha de extinción de su contrato por los citados motivos.

8.- Publicación de resultados

Los resultados definitivos obtenidos en la baremación de cada convocatoria o proceso serán publicados como mínimo en la página web de Emuges (www.emuges.com) y el tabón de anuncios de la empresa sito en la Calle Madrid 31, 28939 de Arroyomolinos.

Se podrán admitir alegaciones al listado anterior en el plazo de 48 horas desde la publicación, que serán resueltas en 48 horas por la Comisión de Valoración, contra lo que ya no cabrá alegación alguna.

La comunicación de designación al candidato seleccionado se realizará mediante correo electrónico, disponiendo el candidato de un máximo de 24 horas desde la fecha de envío para aceptar o renunciar a la designación en el puesto. Así mismo si una vez seleccionado no fuese posible la localización y contacto en plazo

superior a 24 horas por los procedimientos de comunicación previstos, se entenderá la renuncia a la oferta, pasando el candidato seleccionado a ser considerado excluido, procediendo a la designación del aspirante que aparezca inmediatamente después en la lista de puntuaciones obtenidas en el proceso, siempre que no medie justificación acreditada de la imposibilidad de comunicación debida a alguna de las siguientes circunstancias:

- Enfermedad grave. Acreditada mediante informe médico del sistema público de salud.
- Descanso paternal / maternal. Acreditado mediante informe médico del sistema público de salud.
- Estar trabajando. Se deberá presentar copia del contrato de trabajo.

La justificación de estas circunstancias deberá presentarse presencialmente por persona interesada o persona autorizada en las oficinas de EMUGESA SA en el plazo máximo de 72 h desde la notificación. La justificación de cualesquiera de las anteriores circunstancias no supondrá la reserva del puesto convocado, tan solo permitirá la no exclusión del candidato y por tanto su reingreso en la lista de reserva con la baremación obtenida en el proceso.

9.- Acceso público a Bases Generales

Las presentes Bases Generales de Selección para contratación de personal de EMUGESA, así como sus posteriores modificaciones serán de acceso público no restringido, para lo cual serán expuestas en el Tablón General de anuncios de EMUGESA SA sito en la Calle Madrid 31, 28939 de Arroyomolinos, y en la plataforma de empleo de la página web de EMUGESA www.emugesacom.

10.- Entrada en vigor

Las presentes Bases Generales de selección una vez aprobadas en el ámbito de régimen interno por el Consejo de Administración de EMUGESA, S.A., entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación de las mismas en la página web de EMUGESA www.emugesacom.

** Aprobadas en Sesión de Consejo de Administración de EMUGESA de fecha 26 de marzo de 2021.*