

## **BASES GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS DE CATARROJA S.L. (ESERCA)**

### **Primera.- Objeto**

Es objeto de estas Bases establecer los criterios generales aplicables a todos los procedimientos selectivos de personal laboral que se implementen para la contratación de nuevo personal con objeto de la provisión indefinida o temporal de los puestos de trabajo de la sociedad.

Las presentes bases generales no resultarán de aplicación obligatoria en el caso de cobertura de puestos de trabajo de personal que tenga naturaleza directiva de acuerdo con la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local ni en el caso de los procesos de promoción interna.

De acuerdo con la Disposición Adicional 1ª 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, todos los procedimientos de selección para la contratación de nuevo personal laboral se someterán a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

### **Segunda.- Normativa aplicable**

Los procesos selectivos se ajustarán a lo dispuesto en las siguientes normas:

- 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.
- Disposición Adicional 1ª 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.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local

### **Tercera.- Principios inspiradores**

Todo el personal laboral que acceda al empleo en la Empresa Pública de Servicios de Catarroja S.L. deberá ser seleccionado a través del correspondiente procedimiento selectivo basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **Cuarta.- Bolsas de empleo temporal**

Con carácter general, la contratación de personal temporal se realizará conforme al sistema de bolsas de trabajo, las cuales se constituirán atendiendo al criterio de especialidad, según se especifique en la convocatoria.

Las bolsas de trabajo de personal laboral, sin perjuicio del respeto al principio de especialidad, podrán, en su caso, ser utilizadas para denominaciones afines, indicando en las Bases específicas de cada convocatoria qué puestos se considerarán análogos desde el punto de vista funcional.

#### **Quinta.- Publicidad.**

Todas las convocatorias incluidas en el ámbito de aplicación de las presentes Bases Generales destinadas a la contratación de personal laboral indefinido o temporal deberán publicarse en la página web de la empresa pública o, en su defecto, del Ayuntamiento de Catarroja.

Las bases de las distintas convocatorias podrán remitirse en todo lo concerniente a su regulación, a lo dispuesto en las presentes Bases Generales.

#### **Sexta.- Requisitos generales de acceso.**

Para poder participar en cualquier proceso selectivo será necesario, además de los requisitos específicos que puedan establecerse en el correspondiente proceso, reunir los siguientes requisitos generales:

- Tener la nacionalidad española, o ser nacional de alguno de los países miembros de la Unión Europea.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- No haber sido separada o separado, mediante procedimiento disciplinario de ninguna administración pública, entidad del sector público u órgano constitucional o estatutario, ni hallarse inhabilitado/a por sentencia firme para el ejercicio de cualesquiera funciones públicas o de aquellas propias del cuerpo, agrupación profesional o escala objeto de la convocatoria. En el caso de personal laboral, no hallarse inhabilitado/a por sentencia firme o como consecuencia de haber sido despedido/a disciplinariamente de forma procedente, para ejercer funciones similares a las propias de la categoría profesional a la que se pretende acceder. No haber sido cesado/a en los dos años inmediatamente anteriores en ESERCA. Tratándose de personas nacionales de otros estados, no hallarse inhabilitadas o en situación

equivalente ni haber sido sometidas a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos en su estado el acceso al empleo público.

### **Séptima.- Forma y Presentación de instancias**

Las solicitudes, en el modelo aprobado por la empresa en la convocatoria correspondiente, se presentarán en el Registro de Entrada de la Empresa Pública de Servicios de Catarroja S.L., en el plazo fijado para ello en la convocatoria que, en ningún caso, podrá ser menor de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación.

Adicionalmente, ESERCA podrá habilitar un registro electrónico para facilitar la remisión de solicitudes que, en todo caso, deberán firmarse por medios electrónicos que aseguren la identidad del solicitante.

En ella, los/as aspirantes, harán constar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, aportando la siguiente documentación:

- Fotocopia de DNI o documento equivalente acreditativo de la identidad del solicitante, acompañada del original para su compulsa.
- Documentación acreditativa de que se posee la formación o titulación exigida.
- Las personas con discapacidad reconocida deberán hacerlo constar en la solicitud de participación en la convocatoria, debiendo acreditarla, así como si es necesaria la adaptación de los medios que permitan la adecuada realización de las pruebas.

### **Octava.- Admisión de aspirantes**

Una vez finalizado el plazo de presentación de instancias, todas las solicitudes que cumplan con los requisitos de acceso generales y específicos fijados en la convocatoria serán admitidas en el proceso de selección.

### **Novena.- Comité de selección**

Existirá un comité de selección en todos los procedimientos y estará compuesto por los siguientes miembros:

- Presidencia: La Gerencia de la mercantil o persona en quien delegue.
- Vocal-Secretaría: Personal capacitado de la mercantil, preferiblemente con relación laboral de carácter indefinido.
- Vocal: que podrán ser personal fijo o temporal al servicio de la mercantil.

En el caso de que algún miembro de comité de selección aprecie que puede existir algún tipo de imposibilidad, incompatibilidad o conflicto de interés en un procedimiento selectivo concreto, deberá ponerlo en conocimiento del

Consejero Delegado, tan pronto como aprecie tal circunstancia al objeto de que, por aquel, se proceda a su sustitución. Excepcionalmente, en caso de no contar con suficientes candidatos/as entre el personal al servicio de la empresa, el Consejero Delegado podrá nombrar a personal capacitado externo a la misma.

Se faculta al comité para adoptar cuantas decisiones e interpretaciones sirvan para el mejor desarrollo del correspondiente procedimiento, así como la resolución de incidencias que se puedan presentar en el mismo.

Para el mejor cumplimiento de su misión, el comité de selección podrá solicitar y obtener el asesoramiento de especialistas externos que estime necesario o conveniente que colaborarán con sus miembros y que tendrán acceso a sus reuniones con voz pero sin voto.

Todos los miembros del comité de selección, así como, en su caso, los especialistas externos que intervengan en el proceso prestarán especial atención en el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

### **Decimoprimer.- Sistema de selección general**

Las bases específicas de cada convocatoria serán aprobadas por el Consejero Delegado de la mercantil.

Con carácter general, para el personal indefinido, los procedimientos de selección se basarán en la valoración de los méritos acreditados por las personas solicitantes junto con la realización de una prueba práctica específica y una entrevista personal.

No obstante, podrá utilizarse el sistema de concurso-oposición regulado en la base siguiente cuando así resulte conveniente, lo que quedará motivado en la propia convocatoria y, preferentemente, en los procesos selectivos relativos a puestos con un elevado componente de conocimientos técnicos.

No se considerarán en ningún caso aquellos méritos que no estén en posesión efectiva de los/as candidatos/as antes del plazo de finalización de presentación de solicitudes.

La entrevista personal no podrá realizarse antes de la valoración de los méritos y la realización de la prueba práctica y deberá atenerse a un cuestionario previamente establecido por el comité de selección que será el mismo para todos/as los/as aspirantes. La valoración de la entrevista personal no podrá, en ningún caso, tener asignada una valoración mayor del 10% del total de

puntuación del baremo. La convocatoria podrá determinar el número máximo de candidatos/as que podrán pasar a la fase final de entrevista.

El baremo de méritos aplicable en todos los procesos se fijará específicamente en cada convocatoria.

### **Decimosegunda.- Concurso-oposición.**

En el caso de optar por la realización de un concurso-oposición, la fase de oposición, que consistirá en la realización de uno o varios ejercicios escritos, no podrá dar comienzo hasta transcurridos al menos 10 días hábiles desde el día siguiente a la finalización del plazo para la presentación de solicitudes.

La fecha, hora y lugar de realización de los ejercicios, junto con la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as se publicará a través de los medios establecidos en las presentes Bases Generales.

Las personas aspirantes serán convocadas en llamamiento único, salvo en los casos de fuerza mayor, que podrán ser apreciados por el comité de selección con absoluta libertad de criterio. La no presentación de un/a opositor/a a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado supondrá automáticamente su exclusión del proceso de selección.

Los resultados de cada uno de los ejercicios, así como los sucesivos llamamientos y, en definitiva, cualquier decisión que adopte el comité de selección que deban conocer los aspirantes hasta la finalización de las pruebas selectivas, serán objeto de publicación a través de los medios establecidos en las presentes Bases Generales, siendo suficiente ese anuncio como notificación a todos los efectos. A estos efectos, se adoptarán las medidas oportunas para el cumplimiento con la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

### **Decimocuarta.- Selección de aspirantes**

Finalizadas las pruebas selectivas correspondientes a cada procedimiento, el comité hará pública la relación de aspirantes seleccionados/as para la cobertura indefinida de los puestos de trabajo ofertados.

En caso de empate en la puntuación de los/las aspirantes, el criterio de desempate será el siguiente y por este orden:

- Mayor puntuación obtenida en el ejercicio de la fase de oposición.
- Mayor experiencia acreditada en el perfil de la convocatoria.
- Mayor acreditación de formación en el perfil de la convocatoria.
- Mayor puntuación obtenida en la entrevista personal.

En caso de persistir el empate se resolverá mediante sorteo. Dichos criterios serán de aplicación general y también podrán aplicarse en el caso de las bolsas de empleo temporal.

El resto de aspirantes pasarán, si así lo prevé la correspondiente convocatoria, a formar parte de una bolsa de empleo temporal situándose por orden de puntuación final obtenida.

La prelación será determinante para el llamamiento al trabajo de los/as aspirantes. Los puestos vacantes serán ofrecidos siempre siguiendo el orden de prelación de la correspondiente bolsa.

En ningún caso, podrán concertarse contratos laborales temporales con personal de las bolsas que por su concatenación o por otras circunstancias contrarias a la normativa laboral vigente supongan la consolidación del empleo temporal en indefinido decaiendo, en ese caso, el/la aspirante correspondiente al último lugar de la bolsa. En último caso, si ninguno de los/las aspirantes que integren la bolsa permite evitar dicha situación de irregularidad en la contratación temporal, la bolsa quedará clausurada a todos los efectos.

La oferta de contratación a las personas integrantes de la bolsa se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de la misma, de tal modo que se ofrezca el contrato a la primera persona candidata de la bolsa que no se encuentre en situación de alta laboral. En caso de encontrarse en situación de alta laboral en ESERCA o en otra empresa, el/la candidata/a llamado/a deberá, en el plazo máximo de dos días hábiles presentar a ESERCA su aceptación del contrato temporal que se le ofrece y copia fehaciente del escrito comunicando su baja voluntaria al empleador actual.

#### **Decimoquinta. Caducidad de las bolsas de empleo.**

Las bolsas de empleo temporal podrán tener una duración máxima de 2 años, contados a partir de la fecha en la que haya finalizado la primera provisión de los puestos de trabajo de los que traen causa y, consecuentemente, se configure la bolsa mediante acto expreso del Consejero Delegado de la sociedad. Excepcionalmente y de forma motivada, podrá prorrogarse su vigencia por un año más.

En cualquier caso, cualquier bolsa de empleo temporal quedará automáticamente anulada con la aprobación de una nueva bolsa de empleo temporal para el mismo tipo de puesto de trabajo lo cual se indicará en la correspondiente convocatoria y será objeto de publicidad a través de los medios previstos en las presentes Bases Generales y de comunicación individualizada a sus integrantes.

### **Decimosexta. Procesos urgentes de necesidad para personal temporal.**

Ante circunstancias de urgente necesidad para la cobertura de puestos de trabajo con carácter temporal para los que no exista bolsa de trabajo de un perfil o categoría adecuado o, aun existiendo la bolsa de trabajo correspondiente, la misma no ofrezca ningún aspirante que acepte la oferta de trabajo o que cumpla las condiciones para poder concertar el correspondiente contrato de trabajo temporal sin incurrir en contratación irregular, podrán utilizarse el procedimiento que se describe en el párrafo siguiente.

A efectos del cumplimiento del principio de igualdad, el procedimiento se iniciará con la publicación de la convocatoria a través de los medios previstos en las presentes Bases Generales y, además, se podrá solicitar colaboración a la Agencia de Desarrollo Local de Catarroja para la remisión de currículums profesionales coincidentes con el tipo o perfil del/de los puesto/s de trabajo a cubrir.

Se concederá un plazo de 5 días naturales, a contar desde el día siguiente de la publicación, en el cual las personas que lo deseen podrán enviar su currículum para ser tenidas en cuenta en el proceso de selección.

El/los contrato/s de trabajo temporal ofertado/s serán asignados, en base al principio de mérito, mediante la valoración de los méritos incluidos en el currículum aportado, entre todos los aspirantes que, habiendo presentado la documentación completa dentro del plazo anterior cumplan con los requisitos de capacidad fijados para la admisión. Una vez seleccionado/a el/la aspirante correspondiente, se le concederá un plazo máximo de dos días hábiles para la acreditación de los méritos incluidos en su currículum. En el caso de no acreditar dichos méritos, el/la aspirante será descartado/a y se ofrecerá el contrato al/ a la aspirante que haya quedado clasificado/a a continuación.