

BASES GENERALES POR LAS QUE SE REGISTRARÁN LOS PROCESOS SELECTIVOS QUE CONVOQUE LA EMPRESA PÚBLICA "AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U." PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

Don José Antonio Díaz Garrido, en calidad de Consejero Delegado y Gerente en funciones de la empresa "Agrícola Municipal, S.A." (en adelante AGRIMUSA), en uso de las facultades conferidas en el artículo 24.d) de sus Estatutos Sociales, convoca pruebas selectivas para cubrir con carácter laboral indefinido, 25 plazas de peones/as para limpieza viaria/R.S.U.; 6 plazas de peones/as especializados para limpieza viaria/R.S.U.; 9 plazas de oficiales/as para limpieza viaria/R.S.U.; 17 plazas de oficiales/as para parques y jardines; 11 plazas de limpiadores/as de edificios públicos municipales, y 1 de oficial de oficial/a pintor/a, en el turno libre mediante sistema de *concurso-oposición*, con arreglo a las siguientes bases:

PRIMERA. Objeto.

1.1. Las presentes bases regularán los procesos selectivos que se convocan para el acceso a las categorías descritas de personal laboral indefinido de la empresa pública AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U., en aplicación de la estabilización de plazas ocupadas temporalmente prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

1.2. Conforme a la citada normativa, el sistema de selección será el de *concurso-oposición* e incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

SEGUNDA. Normativa aplicable.

A los procesos selectivos citados en la base primera, además de lo establecido en estas bases, les será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el 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; el 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; la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; el acuerdo por el que se aprueba e implanta el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Agrícola Municipal S.A.U.; el Convenio Colectivo de la empresa y demás disposiciones que sean de aplicación.

TERCERA. Requisitos de los/las aspirantes.

3.1. Requisitos Generales.

Para ser admitidos/as en el proceso selectivo los/las aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española. También podrán acceder, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas:

a.1) Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.

a.2) El cónyuge de los/las españoles/as y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

a.3) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

a.4) Las personas extranjeras que, no estando incluidos en los párrafos anteriores, se encuentren con residencia legal en España, podrán participar para el acceso únicamente a las plazas que se convoquen de personal laboral.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas de la categoría a la que se solicita acceder.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, o, en su caso, de la edad máxima que se establezca por razón de las características especiales de la categoría a la que se pretende acceder, conforme se establezca en el anexo.

d) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación que se recoja en el anexo de las presentes bases. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

f) Otros requisitos que, en su caso, se recojan en el anexo de las presentes bases.

3.2. Los/Las aspirantes deberán reunir los requisitos establecidos en estas bases en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos durante todo el proceso selectivo.

CUARTA. Solicitudes.

4.1. Todas las personas que participen en los procesos selectivos previstos en las presentes bases, presentarán formulario de solicitud ANEXO I, y declaración responsable ANEXO II, debidamente cumplimentados con letra de imprenta, de forma presencial en la oficina de Agrícola Municipal S.A.U., dentro del plazo y horario establecido. Asimismo, se habilitarán formularios alojados en la página web de la empresa, para facilitar la presentación a través de medios electrónicos.

En la solicitud los/las aspirantes deberán detallar y adjuntar los méritos que quieran que les sean valorados. Los/las aspirantes quedan vinculados/as a los datos consignados en la solicitud, y una vez presentada ésta, sólo podrán instar su modificación motivadamente dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

Los procesos selectivos convocados al amparo de las presentes bases no están sujetos al devengo de la tasa por derecho de examen.

4.2. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio del extracto de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura y la página web de Agrícola Municipal S.A.U. En el extracto figurará, si procede, la oportuna referencia al número y fecha del Diario Oficial de Extremadura en el que con anterioridad se haya publicado la convocatoria, así como la fecha de publicación de las presentes bases.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la inadmisión del/de la aspirante al proceso selectivo.

4.3. A efectos del cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento automatizado por el órgano competente para el desarrollo del proceso selectivo. Su cumplimentación será obligatoria para la admisión al proceso selectivo.

QUINTA. Admisión de aspirantes.

5.1. Terminado el plazo de presentación de solicitudes el titular del órgano competente dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, en el plazo máximo de dos meses. Este plazo podrá ser prorrogado por una sola vez, por causas justificadas y previa resolución motivada.

La resolución, que deberá publicarse en los mismos medios que la convocatoria, contendrá como anexo único, la relación nominal de aspirantes excluidos/as con su correspondiente documento nacional de

identidad o análogo para los/las de nacionalidad extranjera, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, e indicación de las causas de inadmisión.

5.2. Los/las aspirantes excluidos/as expresamente, así como los/las que no figuren en la relación de admitidos/as ni en la de excluidos/as, dispondrán de un plazo único e improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa. Quienes dentro del plazo señalado no subsanen los defectos justificando su derecho a ser admitidos/as, serán definitivamente excluidos/as del proceso selectivo. Los errores en la consignación de los datos personales se rectificarán de oficio o a instancia del interesado/a en cualquier momento del proceso selectivo.

5.3. Finalizado el plazo de subsanación de defectos de las solicitudes, se publicará en los mismos medios, una resolución declarando aprobada la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, en el plazo máximo de un mes, que podrá ser prorrogado por causas justificadas y previa resolución motivada.

SEXTA. *Tribunal de selección.*

6.1. El Tribunal de Selección estará constituido de la siguiente forma:

- Un Presidente, que recaerá en la Gerencia de AGRIMUSA o en la persona en quien delegue.
- Un Secretario, que recaerá en el del Consejo de Administración de AGRIMUSA o en el empleado público en quien delegue. El Secretario tendrá voz pero no voto.
- Cuatro vocales, de los que tres de ellos serán nombrados por la Gerencia de AGRIMUSA, de entre personal de la empresa y/o del Ayuntamiento de Don Benito; y el cuarto será un empleado público de la Junta de Extremadura. Todos ellos deberán tener capacitación suficiente y titulación académica de igual o superior categoría a la exigida para el puesto convocado.

6.2. La composición del Tribunal de Selección se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

6.3. A la celebración de las pruebas de selección podrán asistir, en calidad de observadores, un representante de los trabajadores y un miembro de cada partido político con representación en el Consejo de Administración de Agrícola Municipal S.A.U., todos ellos con voz pero sin voto. Ninguno de ellos podrá participar en las sesiones en las que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas antes de su realización.

6.4. El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus componentes titulares o suplentes. La ausencia del Presidente, será sustituida por el Vocal presente de mayor categoría profesional, antigüedad y edad, por este orden.

6.5. El Tribunal queda facultado para interpretar y resolver las dudas que se presenten en la aplicación de las normas contenidas en esta convocatoria y las cuestiones que puedan suscitarse durante la realización de las pruebas, así como para adoptar las medidas necesarias que garanticen el debido orden en las mismas en todo lo no previsto en estas bases. Todos los acuerdos del Tribunal de selección se adoptarán por mayoría de votos de sus miembros presentes, decidiendo el voto de calidad de su Presidente en caso de empate.

6.6. El Tribunal actuará con plena autonomía en el ejercicio de su discrecionalidad técnica y sus miembros son personalmente responsables de la transparencia y objetividad del procedimiento, de la confidencialidad de las pruebas y del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria.

6.7. El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, que actuarán con voz pero sin voto.

6.8. Se tenderá en su composición a la paridad entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 y la Disposición

Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como en el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos y actuarán conforme al principio de transparencia.

6.9. Los acuerdos del Tribunal de selección podrán ser impugnados en los supuestos y en la forma establecida en la legislación sobre procedimiento administrativo. El Tribunal de selección continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

6.10. Los/las aspirantes podrán promover la recusación de los miembros del Tribunal de selección cuando, a su juicio, concurra en ellos alguna o varias de las circunstancias previstas en el art 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. Dicha recusación, que se planteará por escrito ante el órgano de gobierno de la empresa, se tramitará de conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

SÉPTIMA. Sistema de selección.

7.1. El sistema selectivo será el de concurso-oposición.

7.2. Fase oposición.

La fase oposición será previa a la de concurso.

7.2.1. La fase de oposición constará de dos ejercicios consistentes en un cuestionario tipo test teórico y una prueba práctica.

7.2.2. El temario de la fase oposición para cada proceso selectivo, será el que figura en el anexo IV de las presentes bases. Las preguntas versarán sobre el contenido del mismo.

7.2.3. Los cuestionarios tipo test teóricos, estarán compuestos por preguntas con tres respuestas alternativas, siendo una de ellas la correcta. La prueba práctica, que se realizará al finalizar el test, será la realización de alguna/s tarea/s propias del puesto al que se opta, bajo supervisión de personal competente.

7.2.4. La parte teórica constará de 30 preguntas relacionadas con la categoría correspondiente, y el tiempo para la realización del ejercicio será de 50 minutos.

A este número de preguntas se añadirán otras adicionales de reserva, incrementándose proporcionalmente el tiempo para el caso de anulación posterior de alguna de aquellas. El número de preguntas adicionales será de tres.

7.2.5. Para la realización de la prueba práctica propuesta para cada categoría, se dispondrá del tiempo necesario para ello y será indicado en cada caso.

7.2.6. Las personas aspirantes tendrán derecho a obtener una copia de su hoja de respuestas. Igualmente podrán retirar el cuestionario siempre que el ejercicio se haya realizado en un único llamamiento. Si existieran varios llamamientos, los diferentes cuestionarios serán publicados por el órgano de selección en la web de Agrícola Municipal S.A.U. con posterioridad a la finalización del examen.

7.2.7. Los/as aspirantes, serán convocados para el ejercicio de la oposición en llamamiento único aunque el mismo haya de dividirse en varias sesiones, debiendo asistir los/as aspirantes a la sesión a la que hayan sido convocados/as.

7.2.8. Serán excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo los supuestos alegados y justificados con anterioridad a la celebración del ejercicio, debiendo el órgano de selección adoptar resolución motivada a tal efecto. La no presentación de un/a aspirante al ejercicio en el momento de ser llamado/a determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo, quedando excluido/a en consecuencia del proceso selectivo.

7.2.9. Con el fin de agilizar los principios de agilidad y eficacia, se podrá convocar la realización del ejercicio de diferentes procesos selectivos en el mismo día y a la misma hora.

7.2.10. El orden actuación de los/as aspirantes se iniciará alfabéticamente por su primer apellido.

7.2.11. Concluido el ejercicio de la fase oposición, el órgano de selección hará pública, en la web de Agrícola Municipal S.A.U. y en el tablón de anuncios de la empresa, la relación de aspirantes que hayan superado dicha fase por cada categoría y turno de acceso si procede, con indicación de la puntuación obtenida, otorgando un plazo de tres días hábiles para solicitar la revisión.

Dicha publicación se efectuará en el plazo máximo de un mes, que será prorrogado, por una sola vez, por causas justificadas y previa resolución motivada. Asimismo, se harán públicas, en el plazo máximo de 5 días hábiles, desde la realización del ejercicio, las plantillas correctoras.

De conformidad con el art.2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, cada una de las partes de las que se compone el ejercicio de la fase oposición, no son eliminatorias, no siendo necesario obtener una puntuación mínima en alguna de ellas. Para superar la fase oposición, se sumarán las calificaciones obtenidas en ambas pruebas, teórica y práctica.

OCTAVA. Calificación del proceso selectivo.

8.1. Calificación de la fase oposición.

En la calificación de los cuestionarios, cada pregunta contestada correctamente, se valorará en positivo; la pregunta no contestada, es decir, que figuren las tres posibles respuestas en blanco, o con más de una opción de respuesta marcada, no tendrá valoración al igual que las respondidas erróneamente.

El ejercicio de la fase oposición se calificará con un máximo de 10 puntos. La parte teórica del cuestionario se valorará con 5 puntos y la parte práctica con otros 5 puntos.

La calificación final del ejercicio, vendrá determinada por la suma de las calificaciones parciales de la parte teórica y de la parte práctica, siendo necesario obtener 5 puntos para poder acceder a la fase de concurso.

El órgano de selección de cada proceso selectivo, queda facultado para la determinación del nivel mínimo exigible, garantizando en todo caso, la idoneidad de los/las aspirantes seleccionados/as.

Podrán acceder a la fase de concurso un número de aspirante superior al de plazas convocadas.

NOVENA Fase de concurso.

9.1.1. La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para la superar el ejercicio de la fase oposición.

9.1.2. Serán objeto de valoración los siguientes méritos:

- Servicios prestados.
- Cursos de formación.

9.1.3. El Tribunal de selección procederá a valorar los méritos presentados por los/las aspirantes que hayan superado la fase oposición, con la calificación que corresponda a los mismos, de acuerdo con el baremo establecido en las bases.

9.1.4. Normas generales sobre acreditación de méritos por los/las aspirantes.

Los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten mediante fotocopias compulsadas.

De conformidad con el artículo 28.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá requerirse la exhibición de los documentos originales para el cotejo de la documentación aportada por el/la interesado/a. En el supuesto de que el Tribunal de selección compruebe que alguno de los aspirantes ha realizado cualquier tipo de actuación fraudulenta o incurrido en falsedad manifiesta en su solicitud, que genere competencia desleal de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, previa audiencia al/la interesado/a, deberá emitir propuesta motivada de exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano que hubiera aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos/as, comunicando las falsedades o actuaciones fraudulentas formuladas por el/la aspirante. Contra la Resolución de dicho órgano podrán interponerse los recursos administrativos que procedan.

9.1.5. La acreditación de los méritos alegados por los/las interesados/as se realizará conforme a lo previsto a continuación:

9.1.5.1. Los méritos relativos a la experiencia profesional en la empresa "Agrícola Municipal S.A.U.", alegados, serán comprobados por la unidad de personal de la empresa competente.

Los servicios prestados en diferentes Administraciones o empresas públicas, se acreditarán mediante certificado del órgano competente en materia de personal de la Administración y/o empresa de que se trate.

En dicho certificado se deberá hacer constar la categoría, cuerpo, escala y/o especialidad de dichos servicios, el subgrupo o grupo de clasificación profesional, la titulación exigida como requisito para el ingreso en la misma, el régimen jurídico de la vinculación (personal, laboral, personal funcionario...), el tipo de vínculo (fijo, temporal, indefinido no fijo...), y el periodo de prestación de servicios desempeñado, con indicación de la fecha de inicio y final, en su caso, así como el régimen de jornada (completa, parcial -en este caso se indicará su porcentaje-), con indicación del tiempo en el que se haya permanecido en situaciones que no conlleven el desempeño efectivo de prestación de servicios, así como las licencias sin retribución.

Los cursos de formación se acreditarán mediante la presentación del correspondiente certificado, diploma o título de asistencia y/o aprovechamiento a la actividad formativa, en el que deberá constar el organismo o entidad que convocó e impartió la actividad, denominación, fechas de realización, contenido y número de horas de duración.

9.1.6. A los efectos del cómputo de cada uno de los méritos alegados, se tomará como fecha límite, el último día del plazo de presentación de solicitudes de participación en los respectivos procesos selectivos.

Sólo se valorarán aquellos méritos de los que se aporte la correspondiente documentación acreditativa. En ningún caso serán valorados los méritos no alegados, aunque posteriormente se presente documentación que acredite el mérito, ni se comprobarán por las unidades de personal aquellos méritos relativos a los servicios prestados en la empresa.

Una vez finalizado el plazo conferido al efecto en el anuncio publicado, no se admitirá, a los efectos de su valoración, ninguna documentación acreditativa.

DÉCIMA Baremación de méritos.

Los méritos alegados por los/las interesados/as, se valorarán hasta un máximo de 10 puntos, conforme a los criterios establecidos en el anexo III

10.1. En ningún caso serán objeto de valoración como mérito aquéllos utilizados para cumplir alguno de los requisitos de acceso a la categoría objeto de la convocatoria.

No se valorarán como cursos, los recibidos dentro de un doctorado, máster, grado o titulación universitaria, ni el propio título de doctorado, máster, grado o título universitario oficial.

Tampoco se valorarán aquellos que fueron impartidos y finalizados 20 años antes del último día del plazo de presentación de solicitudes de participación en los respectivos procesos selectivos.

A estos efectos se valorarán por igual los cursos de formación de asistencia y de aprovechamiento recibidos. Los cursos de formación recibidos en su país de origen por nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que sean equivalentes a los anteriormente indicados, serán, asimismo, objeto de valoración.

UNDÉCIMA Calificación final del proceso selectivo

10.1. La calificación definitiva del proceso de selección estará determinada por la suma de la calificación final de la fase de oposición y la puntuación obtenida en la fase de concurso.

10.2. En el supuesto de empate entre dos o más aspirantes, este se deshará conforme al siguiente orden:

- En primer lugar, tendrá prioridad el/la aspirante con mayor puntuación en la fase de oposición.
- De persistir el empate, tendrá prioridad el/la aspirante con mayor puntuación obtenida en la parte teórica del ejercicio de la fase de oposición.
- De persistir el empate, tendrá prioridad el/la aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado experiencia profesional en Agrícola Municipal S.A.U. en la categoría objeto de la convocatoria.
- De persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado experiencia profesional en otras Administraciones y/o empresas públicas.
- De persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado cursos de formación.
- En último caso, y de persistir el empate, este se deshará conforme al número obtenido en el sorteo público que tendrá lugar una vez publicada la lista definitiva de aspirantes admitidos. El aspirante cuyo número de orden en la citada lista coincida con el número obtenido en el sorteo, tendrá preferencia en caso de empate, y a continuación los/las aspirantes que tengan asignados los números consecutivos sobre el sorteo.

DUODÉCIMA Relación final de aprobados/as del proceso selectivo.

12.1. Finalizado el proceso selectivo, el órgano de selección publicará, en el plazo máximo de un mes, la relación de aprobados/as por categorías, ordenados conforme a la puntuación alcanzada, otorgando un plazo de tres días hábiles para solicitar la revisión.

Conforme a lo establecido en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, se publicará nombre y apellido y documento nacional de identidad del / la aspirante, así como las calificaciones de todas y cada una de las fases del proceso selectivo en los mismos medios que todo lo referente al mismo.

El órgano de selección no podrá declarar que han superado el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de las plazas convocadas.

No obstante lo anterior, siempre que el órgano de selección haya propuesto la contratación de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los/as aspirantes seleccionados o cuando de la documentación aportada por éstos/as se deduzca que no cumplen los requisitos exigidos o por circunstancias sobrevenidas se deduzca la imposibilidad de incorporación de algunos/as de los aspirantes, antes de su contratación, el órgano

competente podrá requerir al Tribunal de selección, relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a los/as propuestos/as para su posible contratación.

12.2. El acto que ponga fin al procedimiento selectivo deberá ser motivado. La motivación de los actos del Tribunal de selección dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración, estarán referidos al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de esta convocatoria.

DECIMOTERCERA. Bolsa de trabajo

13.1. Objeto de la bolsa de trabajo

La bolsa de trabajo tiene como finalidad proveer a Agrícola Municipal S.A.U., de candidatos que, habiendo participado en procesos de evaluación y selección, y habiendo superado las pruebas realizadas en aquellos, no hubieran sido seleccionados en dichos procesos, permitiendo a la empresa incorporar a nuevos trabajadores de forma inmediata sin realizar un nuevo proceso de selección, pero cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y transparencia.

La bolsa de trabajo estará destinada a la cobertura de contrataciones únicamente temporales cuando así se requiera como consecuencia de licencias, permisos, vacaciones, incapacidades temporales, jubilaciones parciales o similares. Por tanto, la bolsa de trabajo no será utilizable para la contratación de personal fijo. En cualquier caso, la constitución de la bolsa o su inclusión en ella no generará, por sí sola, ningún derecho de nombramiento como empleado de AGRIMUSA.

13.2. Vigencia de la bolsa de trabajo

El plazo de vigencia de la bolsa de trabajo será de 2 años desde su constitución, es decir, desde el día en que el Tribunal emita el acta final por la que realiza la propuesta de contratación. Transcurrido dicho plazo la bolsa constituida quedará sin vigor y las personas en ella incluidas perderán sus derechos.

13.3. Gestión de la bolsa de trabajo

Los integrantes de la bolsa de trabajo serán llamados por riguroso orden conforme surjan las necesidades de personal de iguales características por servicio y por categoría profesional.

Si la necesidad de incorporación fuera urgente se localizará a los candidatos por medio telefónico al móvil facilitado debiendo aceptar o rechazar la oferta en el plazo máximo de 24 horas. Si la necesidad no fuera urgente se contactará con los candidatos por medios electrónicos a la dirección de correo facilitado debiendo aceptar o rechazar la oferta en el plazo máximo de 72 horas. En caso de no haber podido contactar con el candidato se le enviará un correo electrónico informándole de tal circunstancia concediendo un plazo de cinco días para que alegue lo que estime oportuno.

En los casos en los que el candidato contactado rechace la oferta o en los que el candidato no contactado no conteste el requerimiento antes indicado quedará excluido de la bolsa perdiendo todo derecho. No se considerará a estos efectos como renuncia el hecho de estar trabajando siempre que acredite estar dado de alta como trabajador, ya sea por cuenta propia o ajena.

Será responsabilidad de los candidatos incluidos en las bolsas de trabajo comunicar a AGRIMUSA sus datos personales de contacto y la variación de los mismos, debiendo contar con un teléfono móvil y una dirección de correo electrónico.

Si la persona a la que corresponda el llamamiento no reuniera los requisitos exigidos en la normativa laboral vigente para el contrato ofertado, se llamará al siguiente de la lista que cumpla con dichos requisitos.

DECIMOCUARTA.. Impugnación

Contra estas bases, su convocatoria y cuantos actos se deriven de las mismas y de las actuaciones del Tribunal de Selección, se podrán interponer impugnaciones por las personas interesadas en los actos en la forma establecida en estas bases y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DECIMOQUINTA. Protección de datos de carácter personal.

Por el solo hecho de su participación en el presente proceso selectivo, los aspirantes prestan su consentimiento para que los datos de carácter personal facilitados por ellos sean incorporados en los ficheros de AGRIMUSA, cuya finalidad es la de ser utilizados para la gestión de personal en todos sus aspectos, incluidos la publicidad que se de a los listados de los candidatos de conformidad con las bases anteriores.

DECIMOSEXTA. Igualdad de género.

Todos los preceptos de estas bases que utilizan la forma del masculino genérico, se entenderán aplicables a personas de ambos sexos.

En Don Benito, a 20 de diciembre de 2022.



Fdo. José Antonio Díaz Garrido.
Consejero delegado.

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN

1. DATOS PERSONALES:

Primer apellido:	Segundo apellido:	Nombre:	
D.N.I.:	Fecha nacimiento:	Edad:	Teléfono:
Domicilio:	Código postal:	Localidad:	Provincia:
Correo electrónico:			

2. PLAZA SOLICITADA:

--

3. DOCUMENTACION QUE ACOMPAÑA A LA SOLICITUD:

- ☐ Fotocopia compulsada del DNI
- ☐ Fotocopia compulsada del título académico exigido para el acceso al puesto
- ☐ Informe actualizado de vida laboral
- ☐ Curriculum vitae
- ☐ Fotocopia compulsada del carné de conducir clase B

4. RELACION DE DOCUMENTACION ACREDITATIVA DE MÉRITOS APORTADA:

☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____

EL ABAJO FIRMANTE MANIFIESTA QUE REÚNE TODOS Y CADA UNO DE LOS REQUISITOS Y CONDICIONES EXIGIDOS PARA PARTICIPAR EN EL SISTEMA DE ACCESO CORRESPONDIENTE A LA PLAZA SOLICITADA

En Don Benito, a _____ de _____ de 2022
El solicitante

A los efectos previstos en el art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, se le informa que en el presente documento se le solicitan ciertos datos personales únicamente a efectos de realizar correctamente la gestión de sus servicios con esta empresa. Mediante la firma del presente documento se consiente la recogida de datos para ser incluido en los ficheros de Agrimusa cuya finalidad es la de ser utilizados para la gestión de personal en todos sus aspectos. Respecto de los citados datos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación en los términos previstos en la citada Ley 15/1999.

GERENTE DE AGRICOLA MUNICIPAL, S.A. (AGRIMUSA)

ANEXO II

DECLARACIÓN RESPONSABLE

D/Dª _____, con NIF _____, y
domicilio en _____, a efectos de participar en el
proceso de selección para una plaza de _____ en Agrícola Municipal, S.A., declaro bajo juramento:

- Que no he sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni de entidades u organismos vinculados o dependientes de ellas, ni estoy inhabilitado por resolución judicial para el desempeño de empleos o cargos públicos.
- Que no he sido condenado por sentencia firme por un delito contra la libertad e identidad sexual, trata de seres humanos o explotación de menores

En _____, a _____ de _____ de _____

Fdo.: _____

ANEXO III
CRITERIOS DE BAREMACIÓN

EXPERIENCIA LABORAL			
En caso de presentar contratos de trabajo a tiempo parcial, se tendrá en cuenta la jornada efectivamente trabajada en la proporción que se haya realizado. La puntuación máxima en este apartado será de: 6,00 puntos			
MÉRITOS	PUNTOS	MÁXIMO	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Por el desempeño en Agrícola Municipal S.A.U., del puesto de la categoría convocada a la que opta, interino, temporal, o personal laboral indefinido no fijo, en base a lo establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.	0,06 Puntos por cada mes completo, computándose proporcionalmente los periodos inferiores por días.	5,00	Copias compulsadas de la documentación acreditativa de dicha experiencia (contratos, nóminas y/o certificados), con certificado de los servicios prestados y mención de las funciones desarrolladas, así como vida laboral que recoja los periodos a acreditar
Por el desempeño del puesto de la categoría convocada a la que opta, interino, temporal, o personal laboral indefinido no fijo, en cualquier otra Administración o Entidad Pública.	0,02	1,00	
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
Por cursos de perfeccionamiento, congresos y jornadas impartidos por organismos públicos, o entidades colaboradoras, relacionados directamente con los cometidos del puesto de trabajo a cubrir . La puntuación máxima en este apartado será de: 4 puntos, con un máximo de 1 punto por curso.			
DURACIÓN	PUNTOS	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Cada 10 horas	0,10	Certificado de la entidad organizadora, o fotocopia compulsada del diploma de asistencia al curso, en los que figuren el nombre del alumno y el número de horas de duración	

ANEXO IV

PEONES/AS PARA LIMPIEZA VIARIA / R.S.U.
--

Requisitos mínimos exigidos:

- Certificado de escolaridad.
- Comprensión lectora y escritura.

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Conceptos generales.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Faltas y sanciones.

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Sistemas de limpieza viaria. Barrido. Baldeo.

Utensilios de limpieza viaria.

Maquinaria y herramientas.

Productos de limpieza.

PEONES/AS ESPECIALIZADOS LIMPIEZA VIARIA / R.S.U.

Titulación y requisitos mínimos exigidos:

- Titulación oficial mínima, escolaridad, E.G.B. , E.S.O. o F.P. Primer grado.
- Carnet de conducir "B"

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Conceptos generales.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Faltas y sanciones.
- Empleo y clasificación profesional

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad
- Representantes de los trabajadores

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Sistemas de limpieza viaria. Barrido. Baldeo.

Utensilios de limpieza viaria. Maquinaria y herramientas. Productos de limpieza.

Tipos de vehículos utilizados para limpieza viaria y R.S.U.

OFICIALES/AS LIMPIEZA VIARIA / R.S.U.

Titulación y requisitos mínimos exigidos:

- Titulación oficial mínima de E.G.B., E.S.O. o F.P. primer grado.
- Carnet de conducir B, C
- C.A.P.
- Habilitación de uso para grúa autocargante.

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Plan de Igualdad de Agrícola Municipal S.A.U.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Empleo y clasificación profesional.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Faltas y sanciones.

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad
- Representantes de los trabajadores

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Sistemas de recogida de R.S.U.

Mecanismos y dispositivos instalados en la vía pública.

Maquinaria, herramientas y utensilios de limpieza.

Productos de limpieza industrial.

Tipos de vehículos utilizados para limpieza viaria y R.S.U. (Camiones, aspiradoras, baldeadoras..)

Dispositivos acoplados a los vehículos.

OFICIALES/AS DE JARDINERÍA

Titulación y requisitos mínimos exigidos:

- Titulación oficial mínima E.G.B., E.S.O. o F.P. Primer grado
- Carnet de conducir "B"
- Carnet de aplicador fitosanitario (nivel cualificado)
- Habilitación de uso para plataforma elevadora.

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Plan de Igualdad de Agrícola Municipal S.A.U.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Empleo y clasificación profesional.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Faltas y sanciones.

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad
- Representantes de los trabajadores

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Morfología de las plantas. Principales especies arbóreas, arbustivas y especies en flor utilizadas en jardines.

Céspedes (tipos y labores). Abonados y mantenimiento.

Plantación de árboles y arbustos.

Riegos: manuales, automáticos y semiautomáticos.

Poda y recorte.

Utensilios, herramientas y maquinaria de jardinería. Clases y uso.

Plagas y enfermedades. Tratamientos y aplicaciones.

LIMPIADORES/AS DE EDIFICIOS Y COLEGIOS PÚBLICOS

Requisitos mínimos exigidos:

- Certificado de escolaridad.
- Comprensión lectora y escritura.

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Conceptos generales.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Faltas y sanciones.

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Conceptos generales de limpieza: La suciedad: origen y eliminación. Tipos de suelos.

Limpieza de mobiliario. Limpieza de servicios. Limpieza de cristales.

Productos químicos en la limpieza. Productos químicos en la limpieza. Propiedades de los distintos productos.

Normas generales sobre productos.

OFICIAL PINTOR / PINTORA

Titulación y requisitos mínimos exigidos:

- Titulación oficial mínima: E.G.B., E.S.O. o F.P. Primer grado.
- Carnet de conducir B

Temario OPOSICIÓN

TEMA 1. Política de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Plan de Igualdad de Agrícola Municipal S.A.U.

TEMA 2. Convenio Colectivo de la Entidad Pública Agrícola Municipal S.A.U.

- Organización del trabajo.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Empleo y clasificación profesional.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Faltas y sanciones.

TEMA 3. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales.

- Delegados de prevención.
- Comités de seguridad
- Representantes de los trabajadores

Medidas de seguridad e higiene para la seguridad del trabajador.

Herramientas y equipamiento para la aplicación de pinturas. Características y adecuación a trabajos específicos. Mantenimiento de herramientas y equipamiento para la aplicación de pinturas. La pintura a pistola: Equipos y accesorios.

Pinturas y barnices: Composición y clases. Elección de la pintura en función del soporte y su exposición. Mezcla de colores. Disolventes y decapantes. Adhesivos.

Técnicas de pinturas. Preparación y reparación de superficies para el pintado en obras de albañilería (hormigón, cemento y escayola): Desconchados, grietas, agujeros y humedades.

Aplicación de pintura en señalización vial.