



BASES DE LA CONVOCATORIA QUE RIGEN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE UN TÉCNICO MEDIO PARA SOPORTE A OPERACIONES DE MANTENIMIENTO Y SOPORTE A GERENCIA CON CARÁCTER FIJO EN LA EMPRESA PÚBLICA GESTIÓN DE SUELO Y VIVIENDA DE VALDEMORO, S.A.U. (EN ADELANTE, GESVIVAL), MEDIO PROPIO DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO

La presente convocatoria tiene carácter vinculante para la empresa que convoca, el Tribunal de Selección, así como para los aspirantes que participen en el mismo.

PRIMERA: OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de las presentes bases es la constitución de una bolsa de empleo para cubrir mediante contrato fijo, con un periodo de prueba de 6 meses, un puesto de TÉCNICO MEDIO PARA SOPORTE A OPERACIONES DE MANTENIMIENTO Y SOPORTE A GERENCIA mediante un procedimiento que respete en todo caso los principios de transparencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado.

Los trabajos se llevarán a cabo en los edificios y dependencias municipales del Excmo. Ayuntamiento de Valdemoro conforme a las especificaciones contenidas en la MEMORIA TÉCNICA DEL ENCARGO DE GESTIÓN con código de validación 2YNTL-CWO4I-HNEPC, aprobado por el Pleno de la Corporación Municipal el 27 de marzo de 2024, así como de las futuras modificaciones, siempre bajo la dirección y supervisión del gerente de GESVIVAL.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.1 del EBEP, se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, igual o superior al 33% en cada bolsa, sin perjuicio de que se deba acreditar la compatibilidad con las funciones de la categoría profesional mediante informe médico. En cualquier caso, la oferta de trabajo está sujeta a que la discapacidad de la persona sea compatible con las tareas del trabajo.

SEGUNDA: REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

1.-Tener la nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o tener permiso de trabajo en vigor en el momento de la presentación a la convocatoria o incorporación a la empresa. Aquellos aspirantes que no tengan la nacionalidad española deberán acreditar un conocimiento adecuado del castellano mediante el sistema que determine el tribunal de selección.

2.-Tener cumplidos los 16 años y no haber alcanzado la edad máxima de jubilación.

3.-Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, que deberá acreditarse mediante la titulación correspondiente y la justificación de la experiencia alegada en la forma indicada en la base séptima.

4.-Estar en posesión de la titulación de Aparejador, Arquitecto Técnico, Graduado en Ingeniería de Edificación, Arquitecto o Graduado en Fundamentos de la Arquitectura. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación por parte del organismo público competente español.

5. Estar colegiado en el colegio profesional correspondiente con una antigüedad mínima de cinco años.

6.-Además de la titulación referida en el apartado cuarto, deberá tener la siguiente formación obligatoria y en vigor debidamente acreditada:

- Formación como recurso preventivo, estando en posesión del Curso Básico de Riesgos Laborales, según normativa establecida en el RD 39/1997 de 17 de enero (mínimo 60 horas).
- Trabajos en altura (teoría y práctica).

7.- Serán obligatorios los conocimientos y el manejo en programas de ofimática y otros específicos, tales como PRESTO y AUTOCAD.

8.- Acreditar una experiencia mínima de 10 años en funciones similares a las requeridas en la cláusula tercera.

9.- Acreditar proyectos y trabajos realizados en obras de mantenimiento, conservación y rehabilitación de edificios, así como en el diagnóstico de patologías diversas y formación en las reparaciones de los mismos.



10. Será valorable la experiencia de los aspirantes en empresas públicas de similares características a GESVIVAL.

11.- Serán valorables los cursos de perfeccionamiento en el ámbito de sus funciones, que deberán ser convenientemente acreditados conforme a las especificaciones contenidas en la base séptima.

12.-Para las personas aspirantes con discapacidad igual o superior al 33%, será necesario un certificado del Organismo Oficial competente sobre las condiciones personales de aptitud y capacidad física para ejercer las funciones correspondientes al puesto de trabajo al que se opta, debiendo aportar dictamen técnico facultativo. Para estos aspirantes, y siempre que lo indiquen en la solicitud de participación de esta convocatoria, se establecerán las adaptaciones posibles, en tiempo y medios para la realización de las diferentes pruebas.

13.- Haber superado el periodo de prueba y no haber sido despedido en contrataciones anteriores en cualquier puesto de trabajo ocupado en GESVIVAL

14.-No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario de ninguna administración, entidad o empresa integrada en el sector público, ni hallarse inhabilitado para realizar las funciones del puesto de trabajo al que se presenta por sentencia judicial firme, excepto aquellos casos en los que, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, el despido haya sido declarado improcedente por sentencia judicial firme. Este requisito se acreditará mediante una declaración responsable y mediante certificado emitido por el colegio profesional correspondiente.

15.-No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida o sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones y tareas. Los aspirantes deberán reunir los requisitos indicados dentro del plazo de presentación de solicitudes, manteniendo dichos requisitos íntegramente en el momento de la contratación.

16.-No estar incurso en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos de acuerdo con lo establecido en el Capítulo II de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la adolescencia frente a la violencia. Conforme al artículo 58 de este texto legal, la existencia de antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos conllevará la imposibilidad legal de contratación. La existencia sobrevenida de antecedentes de este



tipo conllevará el cese inmediato de la relación laboral. Esto se acreditará mediante la aportación de certificado expedido por el Registro Central de Delincuentes Sexuales.

17.- Disponibilidad horaria (mañana/tarde), incluidos fines de semana y festivos (el trabajo podrá realizarse en turno de mañana y/o tarde y, en función de las necesidades del servicio conforme al actual encargo de gestión, atendiendo a las actuaciones requeridas por el Ayuntamiento aquellos fines de semana y festivos que sean necesarios, siempre cumpliendo con lo establecido en el convenio laboral de referencia respecto a la jornada y descansos laborales).

18.- Permiso de conducir tipo “B”.

Si en el transcurso del proceso selectivo el órgano convocante tuviera conocimiento o dudas de que cualquiera de las personas aspirantes no cumple con los requisitos establecidos en las bases, previa audiencia de la persona interesada, resolverá de forma motivada su exclusión.

En el supuesto de que llegase a conocimiento del Tribunal de Selección la circunstancia indicada en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento del órgano convocante a los efectos indicados.

La documentación requerida en los apartados cuarto, quinto y sexto de la base segunda, correspondientes a estudios y formación, se consideran requisitos mínimos de los aspirantes y no serán puntuados en la valoración de méritos.

TERCERA: DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Desempeñará las funciones propias de la titulación requerida al candidato en el entorno de mantenimiento y construcción, a título orientativo y no limitativo:

- a) Coordinación y supervisión de las personas adscritas a las áreas de mantenimiento con el objetivo de garantizar la correcta ejecución de los trabajos, así como la finalización de los mismos.
- b) Dar solución técnica a las cuestiones planteadas o facilitar la información



- requerida con respecto a su ámbito de actuación
- c) Redactar los documentos necesarios para la elaboración de proyectos de obras menores, y dirección facultativa de éstas si fuese necesario, así como de las operaciones de mantenimiento, realizadas por personal propio o por terceros.
 - d) Colaborar con la Gerencia en la realización de la previsión presupuestaria del mantenimiento de edificios municipales y de cuantos asuntos sea requerido en el ámbito de sus competencias y conocimientos, por la Dirección (Consejo de Administración y Gerencia).
 - e) Controlar y firmar las certificaciones y partes de obra de mantenimiento de los edificios municipales, supervisando los partes de trabajo propios y las actuaciones encargadas a terceras empresas.
 - f) Controlar que tanto los suministros como los servicios se llevan a cabo por los contratistas según las especificaciones contenidas en las licitaciones.
 - g) Certificar la finalización de las obras contratadas una vez estén para su uso.
 - h) Colaborar con los técnicos municipales en las gestiones que fueran necesarias para el cumplimiento del encargo efectuado por el Excmo. Ayuntamiento de Valdemoro a GESVIVAL, bajo la supervisión de la Gerencia.
 - i) Realizar la planificación y supervisión técnica directa de las obras menores de mantenimiento, dando tanto apoyo a los equipos de producción y proveedores para garantizar el desarrollo de éstas como controlando el presupuesto de ejecución.
 - j) Elaborar pliegos técnicos de contratación que le sean encomendados por Gerencia o por el Consejo de Administración, así como completar los expedientes con los informes necesarios (motivación, adjudicación, urgencia, etc.).
 - k) Revisar las propuestas económicas de los/as licitadores/as de los diferentes expedientes de contratación relativos a su área.
 - l) Realizar las funciones propias de Recurso Preventivo.
 - m) Ser interlocutor directo con la empresa de prevención de riesgos contratada, supervisando, controlando y realizando el seguimiento de las actuaciones a acometer, en función de las evaluaciones de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva.

- n) Y en general, todas aquellas no especificadas anteriormente, afines y referidas a su puesto de trabajo y categoría, que le sean encomendadas por el Consejo de Administración y/o la Gerencia para el cumplimiento del encargo de gestión de GESVIVAL.

CUARTA: PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA

La convocatoria se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. El plazo de presentación de solicitudes empezará a contar desde el día siguiente a la publicación en dicho boletín. Además, la convocatoria se anunciará, una vez publicada en el BOCM, en la página web del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, siendo publicado además su contenido íntegro del anuncio en la página web de GESVIVAL, <http://www.gesvival.es/category/anuncio/>, en la BOLSA DE EMPLEO del Ayuntamiento de Valdemoro y en la Oficina de Empleo de Valdemoro.

De igual forma, se dará conocimiento del anuncio mediante su exposición en el tablón ubicado en la entrada del edificio “Torre del Reloj” en la Plaza de la Constitución, 7 de Valdemoro (MADRID).

QUINTA: SOLICITUDES, PLAZO DE PRESENTACIÓN Y DERECHOS DE PARTICIPACIÓN

Los aspirantes podrán presentar la documentación en las dependencias administrativas de GESVIVAL, en la Plaza de la Constitución, 7 de Valdemoro (MADRID), de lunes a viernes, de 12:00 h. a 14:00 h., y de forma electrónica en la sede municipal <http://www.valdemoro.es>, dirigidas al Gerente de GESVIVAL, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los aspirantes podrán realizar la presentación electrónica directamente por sus propios medios o a través de las Oficinas de Atención al Ciudadano o de Registro General de las distintas administraciones públicas, todo ello sin perjuicio de optar por los medios previstos en dicha Ley. ***En el caso de presentación electrónica, sólo se admitirán documentos en formato PDF.***

Plazo de presentación: el plazo de presentación de instancias será desde la publicación de la convocatoria en el BOCM y ulterior publicación en la página web y tablón de anuncios de GESVIVAL, hasta el 31 de agosto de 2025.

Las solicitudes presentadas deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a. **Documentación mínima necesaria para la admisión de solicitudes:**

Sólo se admitirán aquellas solicitudes que vayan acompañadas de la siguiente documentación:

- 1.- Formulario de solicitud firmado por el interesado (no se recogerá ningún formulario sin firmar).
- 2.- Currículo y carta de presentación.
- 3.- Fotocopia del DNI o, en caso de no tener la nacionalidad española, del documento oficial acreditativo (NIE, pasaporte o tarjeta de residencia) en vigor.
- 4.- Titulación académica requerida para el puesto de trabajo ofertado. Título de Aparejador, Arquitecto Técnico, Graduado en Ingeniería de Edificación, Arquitecto o Graduado en fundamentos de la Arquitectura. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberán presentar la titulación y el documento acreditativo de la homologación del mismo y, en su caso, traducción jurada.
- 5.- Certificado de colegiación emitido por el Colegio Profesional correspondiente, donde conste el año de colegiación, así como si encuentra suspendido o inhabilitado para el ejercicio de profesión.
- 6.- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas mediante sentencia judicial firme.
- 7.- Fotocopia del permiso de conducir tipo “B” en vigor.
- 8.- Para las personas aspirantes con discapacidad igual o superior al 33%, un certificado del correspondiente organismo público sobre las condiciones personales de aptitud para ejercer las funciones correspondientes al puesto de



trabajo ofertado, debiendo aportar dictamen técnico facultativo y certificando que dicha minusvalía no impide la realización del trabajo al que se opta.

9.-Certificado de delitos de naturaleza sexual emitido por el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos. La fecha de emisión de este certificado no podrá ser anterior a la fecha de publicación de las bases de la presente convocatoria.

b. Documentación necesaria para la valoración de méritos

- La experiencia laboral deberá acreditarse mediante la aportación de la vida laboral y contratos de trabajo que estén relacionados con el puesto de trabajo ofertado. Asimismo, será necesaria la aportación de un certificado de empresa acreditativo de las funciones desempeñadas en el caso de tratarse de una categoría de la misma familia profesional que las funciones y tareas que constan en estas bases, pero que no coincide exactamente con la denominación o el grupo de cotización correspondiente al de la plaza objeto de la convocatoria.
- En el caso de los trabajadores por cuenta propia, podrá ser acreditada también mediante la aportación de contratos de prestación de servicios, los justificantes de pago de las cuotas de la Seguridad Social, las declaraciones trimestrales de IVA e IRPF, facturas de los trabajos realizados, del modelo 347 de cada ejercicio en el que se haya desarrollado la actividad y certificados emitidos por la empresa, administración o entidad donde se hayan prestado los servicios donde figure el tiempo de la prestación y el objeto de la misma. La documentación aportada deberá acreditar de forma clara e inequívoca que los trabajos prestados guardan relación con el objeto de esta convocatoria, para que puedan ser valorados y puntuados.
- La formación deberá acreditarse mediante la aportación de títulos y/o certificados oficiales.

Será obligatoria la aportación de un ÍNDICE donde figuren relacionados todos los documentos presentados con indicación del número de página correspondiente a cada uno de ellos. A este fin, todos los documentos deberán estar foliados, debiendo



figurar en cada una de las hojas el número de página al que corresponde. Esta numeración deberá corresponder con el contenido del índice.

SEXTA: ADMISIÓN DE CANDIDATOS

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, y una vez examinadas las mismas, GESVIVAL S.A. publicará en la página WEB y en el tablón de anuncios del edificio de la Torre del Reloj, la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos en el puesto ofertado. En el caso de los excluidos se especificarán las causas de exclusión.

Los/as aspirantes excluidos dispondrán de un periodo de 5 días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de las listas para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o presentar alegaciones. Aquéllas que no sean subsanadas dentro del plazo fijado no serán admitidas y por tanto el aspirante mantendrá su condición de excluido.

Después de la fecha límite establecida para presentar las posibles alegaciones y subsanación de defectos, y una vez estudiadas las mismas, se publicará la lista definitiva de admitidos y excluidos (indicando el motivo de exclusión) en la página WEB de GESVIVAL y en el tablón de anuncios del edificio de la Torre del Reloj.

SÉPTIMA: SISTEMA DE SELECCIÓN

La selección del personal se realizará a través de un concurso de méritos, en función de la experiencia profesional y de la formación de los/as aspirantes, siendo la puntuación máxima que un/candidato/a puede obtener de 15 puntos.

La documentación requerida en los apartados cuarto, quinto y sexto de la base segunda, correspondientes a estudios y formación, se consideran requisitos mínimos de los aspirantes y no serán puntuables en la valoración de méritos.

El sistema de acreditación de los méritos alegados, particularmente los referidos a la experiencia profesional y formación de los candidatos, será el siguiente:



- **Acreditación de la experiencia profesional en el sector público:** Vida laboral, contratos de trabajo o certificados de los servicios prestados relacionados directamente con las funciones del puesto descritas en la cláusula tercera, emitido por el órgano competente en materia de personal de la Administración donde se hubiesen prestado, indicándose la naturaleza jurídica de la relación, el tiempo exacto de la duración, tipo de funciones y tareas desempeñadas o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores por cuenta propia, podrá acreditarse además mediante la aportación de contratos de prestación de servicios, los justificantes de pago de cuotas de la Seguridad Social, las declaraciones trimestrales del IVA e IRPF, facturas de los trabajos realizados, del modelo 347 de cada ejercicio en el que se haya desarrollado la actividad y de certificados emitidos por la Administración.

No se computará experiencia profesional en el sector público si no viene justificado con alguna de la documentación descrita en el párrafo anterior.

- **Acreditación de la experiencia en el sector privado:** Vida laboral y copia del contrato de trabajo, certificado de empresa acreditativo de las funciones desempeñadas en el caso de tratarse de una categoría de la misma familia profesional que las funciones y tareas que constan en estas bases, pero que no coincide exactamente con la denominación o el grupo de cotización correspondiente al de la plaza objeto de la convocatoria. La experiencia de los trabajadores por cuenta propia, podrá ser acreditada también mediante la aportación de contratos de prestación de servicios, los justificantes de pago de las cuotas de la Seguridad Social, las declaraciones trimestrales de IVA e IRPF, facturas de los trabajos realizado y del modelo 347 de cada ejercicio en el que se haya desarrollado la actividad y certificados emitidos por las empresas donde hayan desarrollado su trabajo, con expresión del tiempo de la prestación y descripción detallada de la misma.

No se computará experiencia profesional en el sector privado si no viene justificado con la documentación descrita en el párrafo anterior.



La valoración será la siguiente (**Máximo 10 puntos**):

- **Por haber prestado servicios en la Administración Pública, en cualquier ente estatal, autonómico o local:**

1 punto por año. Solo se tendrá en cuenta la experiencia profesional aportada en los últimos 10 años a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria, puntuándose la parte proporcional de los periodos trabajados inferiores al año recogidos en la vida laboral.

- **Por haber prestado servicio como en la empresa privada:**

0,75 puntos por año. Solo se tendrá en cuenta la experiencia profesional aportada en los últimos 10 años a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria, puntuándose la parte proporcional de los periodos trabajados inferiores al año recogidos en la vida laboral.

No se computarán los totales que no sean iguales o superiores a 365 días.

Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente: para la valoración del tiempo de trabajo se tendrá en cuenta el sumatorio de días de trabajo a tiempo completo comparable, que figura en el apartado “días” de la vida laboral, y se dividirá por 30 días, cuyo cociente será el número de meses completos para obtener la puntuación correspondiente, según el baremo de estas bases.

- **Acreditación de la formación específica:** se presentará fotocopia de diploma o documento acreditativo de la realización del curso respectivo, debiendo incluir **OBLIGATORIAMENTE** las horas realizadas y el temario cursado.

No se valorarán los cursos donde no consten las horas realizadas. Tampoco se puntuarán los de manejo de programas o aplicaciones ofimáticas recogidos en la cláusula segunda de las presentes bases, ni los cursos de Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico (mínimo 60 horas), no así los de nivel intermedio o superior, que serán valorados en función de las puntuaciones recogidas en los siguientes apartados,



La valoración será la siguiente (**Máximo 5 puntos**):

○ **Estudios superiores**

Por estar en posesión de un nivel de estudios superior al solicitado ya sea por master, postgrado y/o doctorado se otorgará **1 sólo punto**, con independencia del número de master, postgrados y doctorados con los que cuente el aspirante. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación por parte del organismo público competente español.

○ **Cursos de formación, perfeccionamiento:**

a) Titulación oficial. Por haber superado cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones del puesto de trabajo convocado al que se concurre, otorgados por organismos públicos o colaboradoras de los mismos, en los que se haya expedido diploma o certificado de aprovechamiento oficial **hasta un máximo de 2 puntos:**

- Duración comprendida entre 10 y 20 horas: 0.15 puntos por curso
- Duración comprendida entre 21 y 50 horas: 0.25 puntos por curso
- Duración comprendida entre 51 y 100 horas: 0.50 puntos por curso
- Duración superior a 101 horas: 1 punto por curso

b) Titulación privada. Por haber superado cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones del puesto de trabajo convocado al que se concurre, organizados por organismos o entidades privadas, en los que se haya expedido diploma o certificado de aprovechamiento **hasta un máximo de 2 puntos:**

- Duración comprendida entre 10 y 20 horas: 0.05 puntos por curso
- Duración comprendida entre 21 y 50 horas: 0.15 puntos por curso
- Duración comprendida entre 51 y 100 horas: 0.25 puntos por curso
- Duración superior a 101 horas: 0.50 puntos por curso

Los cursos de formación y perfeccionamiento deben estar relacionados con las funciones del puesto de trabajo. Si existiera más de un curso con el mismo contenido o similar, sólo se puntuará el que tenga más horas formativas.

Los diplomas o certificados deberán comprender tanto su duración, es decir, las horas realizadas, como su contenido, es decir, el temario del curso. En el caso de que en el propio documento no se especifique, se deberá acompañar como documento anexo emitido por la entidad o empresa que haya impartido la formación que figura en el título aportado.

OCTAVA: PUNTUACIÓN TOTAL

La calificación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en la valoración de méritos (máximo 15 puntos). **Sólo se considerarán aprobados aquellos/as aspirantes que hayan obtenido un mínimo de 5 puntos.** El total de puntos obtenidos por cada aspirante determinará el orden en la lista definitiva de candidatos/as aprobados.

En caso de empate entre alguno de los/as candidatos/as, se realizará un sorteo público para dirimir el orden definitivo en las listas.

NOVENA: TRIBUNAL SELECCIONADOR

1.-Composición. Estará formado por:

UN/A Presidente/a

UN/A Vocal

UN/A Secretario/a

Todos los miembros del Órgano Seleccionador actuarán con voz y voto. La designación de sus miembros será predominantemente técnica y deberán poseer categoría, titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso al puesto de trabajo convocado.



La designación de los miembros del Órgano Seleccionador incluirá la de sus respectivos suplentes, que deberán poseer categoría, titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso al puesto de trabajo convocado.

2.- Participación sindical. Como observadores/as, podrán participar UN representante de cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, si bien no podrán estar presentes en las sesiones deliberativas del Órgano Seleccionador, debiendo constar identificadas estas personas en las actas del Tribunal Seleccionador.

3.- Comisiones auxiliares y asesores. Por razón de las circunstancias del proceso selectivo que así lo aconsejasen, el Tribunal Seleccionador podrá disponer de asesores/as especialistas externos a GESVIVAL que actuarán con voz, pero sin voto.

4.- Toma de decisiones. El Tribunal Seleccionador adoptará sus decisiones por mayoría, mediante votación nominal. Todas las votaciones deberán constar en el acta del Tribunal Seleccionador.

Sus acuerdos sólo podrán ser impugnados en los supuestos y en la forma establecida en LPACAP. El Tribunal Seleccionador continuará constituido hasta tanto no se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

5.- El Consejo de Administración en cualquier momento podrá proceder a la revisión de cualquiera de las actuaciones, conforme al artículo 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

6.- Abstención y recusación. Deberá abstenerse de formar parte en el Tribunal de Selección, notificándose a la autoridad convocante, aquellas personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Los/as aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal Seleccionador cuando concurra alguna de las circunstancias recogidas en el precepto. Esta indicación se extiende también a los/as representantes de las secciones sindicales que acudan a las sesiones del Tribunal como observadores/as.

7.- Impugnación. Contra las resoluciones del Tribunal Seleccionador y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, podrá

interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de su publicación.

El órgano de selección podrá solicitar aclaraciones o documentación complementaria en caso de que no considere suficientemente acreditados los méritos alegados.

El Tribunal elaborará un informe que, de forma motivada, establezca qué candidato sería el más idóneo para el puesto, teniendo en cuenta la puntuación obtenida en función de la titulación, experiencia profesional y formación.

Una vez concluida la selección del aspirante, el Presidente del Consejo de Administración procederá a la aprobación, según informe motivado del Órgano Seleccionador, de la incorporación del TÉCNICO MEDIO a la sociedad en favor del/la aspirante seleccionado/a.

Se podrá declarar desierta la convocatoria cuando no concurra ningún/a participante o cuando ninguno de los aspirantes haya llegado a la nota de corte expresada en la base octava, esto es, 5 puntos.

DÉCIMA: CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

La persona seleccionada se incorporará a la plantilla de GESVIVAL mediante la celebración de un contrato laboral fijo, siéndole de aplicación el régimen de incompatibilidades aplicables al personal de la Administración Pública, con un periodo de prueba de 6 meses.

El puesto de trabajo está ubicado en Valdemoro (Madrid), Plaza de la Constitución número 7 y el horario será de treinta y siete horas y media semanales de lunes a domingo, distribuidas inicialmente, según necesidades del servicio, de lunes a viernes dentro de un horario flexible entre las 7:30 h y las 15:30 h, pudiendo sufrir variaciones en función de la evolución del cumplimiento del encargo de gestión, atendiendo a las actuaciones requeridas por el Ayuntamiento aquellas tardes, fines de semana o festivos, que sean

necesarios, siempre cumpliendo con lo establecido en el convenio laboral de referencia respecto de la jornada y descansos laborales.

La retribución anual será de 39.985,22 euros anuales brutos, distribuida en doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

UNDÉCIMA. CONTRATACIÓN

Finalizada la calificación, el órgano seleccionador hará pública en la página WEB y en el tablón de anuncios de GESVIVAL, la relación provisional de aspirantes, por orden de puntuación, en la que constarán las calificaciones obtenidas y el resultado final.

Los/as aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente a la publicación del listado provisional para hacer alegaciones. Una vez resueltas las mismas se publicarán los listados definitivos de aspirantes y calificaciones en el tablón de anuncios de GESVIVAL, así como en su página web.

Contra la resolución del Tribunal Seleccionador y la publicación de las listas definitivas, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejo de Administración de GESVIVAL, en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, ambos plazos desde la publicación de las listas definitivas.

Una vez resueltos los posibles recursos planteados, el tribunal seleccionador elaborará la relación definitiva de aprobados, con indicación del aspirante que haya obtenido mayor puntuación. Dicho aspirante será propuesto para su contratación como personal laboral fijo de GESVIVAL.

El tribunal no podrá proponer a un número mayor de aspirantes que el de plazas a cubrir. A estos efectos, el aspirante a proponer por el tribunal será el que haya obtenido mayor puntuación.

En el plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES** contar desde el día siguiente a la publicación de la relación definitiva de aprobados, el aspirante seleccionado por haber obtenido mayor puntuación deberá presentar en GESVIVAL los siguientes documentos:



- Fotocopia compulsada del DNI o Pasaporte o NIE.
- Fotocopia compulsada del título exigido o certificado emitido por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Certificado médico acreditativo de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto objeto del proceso selectivo, no padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que imposibilite para el desempeño de las tareas propias de la plaza convocada.
- Los/as aspirantes con discapacidad deberán aportar certificación expedida por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente, en la que se acredite la calificación de la discapacidad y el grado de la misma, así como la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.
- En el caso de que el aspirante propuesto se encuentre en situación de incapacidad temporal común o en trámite de expediente de incapacidad por el órgano competente, perderá el derecho a ser nombrado/a o contratado/a, pasando al siguiente aspirante por orden de puntuación y así sucesivamente hasta llegar al aspirante que no concurra dicha situación.

Quienes, dentro del plazo fijado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carecen de alguno de los requisitos señalados en estas bases, no podrán ser contratados y quedarán anuladas sus actuaciones sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en la solicitud inicial. Transcurrido el plazo de presentación de documentos, el Consejo de Administración resolverá la contratación. El/la aspirante seleccionado/a deberá formalizar su contratación en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente a la notificación individualizada por parte de GESVIVAL, a través del correo electrónico facilitado por cada aspirante, de la resolución de contratación.

El/la aspirante que no materialice su contratación en el plazo señalado, sin causa justificada, decaerá en todo derecho que pudiera haber adquirido.

En caso de renuncia de cualquiera de los/as aspirantes admitidos, el/la interesado/a deberá presentarla por escrito en un plazo no superior a 24 horas, desde la fecha de publicación.



En este caso, la lista variaría el orden y la contratación correspondería al siguiente en la lista de reserva confeccionada para tal fin.

Para el caso de que, una vez contratado/a, el/la candidato/a seleccionado/a no superase el periodo de prueba o causase baja voluntaria, se contratará al siguiente aspirante de la lista de reserva que haya obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo. A dicho candidato le será de aplicación todo lo establecido en esta base décima en relación a su contratación.

En aquellos casos en los que un/a aspirante haya presentado reclamación judicial, previa a la convocatoria de la oferta pública de empleo contra GESVIVAL, o en el transcurso de la misma, por el desempeño de sus funciones (salario, categoría, tareas realizadas, etc.), su incorporación quedará en suspenso hasta la última resolución judicial de la reclamación planteada.

BOLSA DE RESERVA

Una vez finalizado el proceso de selección, con el fin de cubrir las posibles incidencias futuras, se establecerá una bolsa de reserva que incluirá a todos los/as aspirantes que figurasen en el listado de aspirantes admitidos y que hayan obtenido una puntuación mínima de 5 puntos.

Esta Bolsa de Reserva quedará activada desde su formalización y servirá para cubrir las bajas por IT, vacaciones, bajas de maternidad o paternidad, y circunstancias excepcionales que puedan producirse.

Los contratos realizados con motivo de los supuestos anteriores tendrán una duración temporal, dicha duración vendrá marcada en función de las circunstancias de cada uno de los supuestos reflejados, causando baja cuando la circunstancia que ha motivado dicho contrato desaparezca o finalice.

El método de gestión de la bolsa es el siguiente: cuando el trabajador/a deja de estar activo por cualquiera de las causas legalmente establecidas de las que se derive derecho a reserva del puesto de trabajo, desde el departamento de Recursos Humanos, a petición de la Gerencia, se identificará la siguiente posición disponible de la lista general de trabajadores/as comenzando desde la primera posición (por orden de puntuación obtenida) hasta agotar la lista.



El primer llamamiento se realizará de forma telefónica, por mensaje, WhatsApp y/o correo electrónico, dejando constancia escrita de la respuesta del candidato/a (hora de la llamada, envío del mensaje, WhatsApp y/o correo electrónico; motivo de la no incorporación, comentario del aspirante, etc.), para que en un plazo máximo de 48 horas pueda presentar la documentación que acredite la imposibilidad de incorporación al puesto, so pena de ser excluido del listado conforme a lo establecido en el apartado a).

En aquellos casos en los que un/a aspirante haya presentado reclamación judicial, previa a la convocatoria de la oferta pública de empleo contra GESVIVAL, o en el transcurso de la misma, por el desempeño de sus funciones (salario, categoría, tareas realizadas, etc.), su puesto en la bolsa de reserva quedará en suspenso hasta la última resolución judicial de la reclamación planteada.

a) Causarán baja en la bolsa de trabajo quienes:

- Rechacen o no contesten la oferta sin motivo justificado. Conforme a lo descrito en el artículo anterior, a los efectos de este cómputo, se considerarán justificadas, y no implicarán por tanto baja en la bolsa, las negativas que obedezcan a tener contrato de trabajo en vigor, causa de enfermedad, embarazo, maternidad, paternidad, acogimiento o adopción. Estas causas deberán acreditarse ante GESVIVAL, dentro del plazo para contestar al llamamiento. Cuando inicialmente no se conozca la fecha del término de las mencionadas causas, el interesado deberá comunicarla a la entidad cuando se produzca; pasando en ese momento, a ocupar el último puesto. Si transcurrido el plazo de 48 horas indicado el/la candidato/a no hubiera justificado documentalmente el motivo para su no incorporación será automáticamente dado de baja de la bolsa de reserva.
- No se incorporen al puesto sin motivo justificado, una vez iniciada la prestación del servicio.
- Soliciten la baja de la bolsa de trabajo.
- Pérdida de los requisitos legales de acceso o los específicos exigidos en la convocatoria.
- Fallecimiento o Incapacidad Permanente.
- Incomparecencia en el plazo y lugar indicados en el momento del llamamiento.
- Renuncia expresa del candidato.
- No superación del período de prueba previsto en la contratación laboral.



- Despido disciplinario, suspensión de funciones o suspensión de empleo y sueldo, por falta muy grave o reiteración de falta grave.
- Extinción de la prestación de servicios por causas sobrevenidas, derivadas de la falta de capacidad o adaptación de la persona empleada para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

b) Será objeto de aplazamiento, los siguientes supuestos:

- Los que renuncien al puesto por parto, baja por maternidad, paternidad o situaciones asimiladas como adopción o acogimiento.
- Por enfermedad que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente mediante informe extendido por facultativo.
- Por estar contratado como trabajador cuenta ajena.
- Por ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se entiende a los efectos de este apartado, por aplazamiento, el pase al último lugar de la bolsa de trabajo correspondiente.
- Por tener procedimiento judicial abierto frente a GESVIVAL en el momento de la contratación. El aplazamiento se producirá de forma cautelar hasta la firmeza de la sentencia.

Este procedimiento se repetirá tantas veces como sea necesario hasta que se encuentre el sustituto a contratar.

El procedimiento anterior también se utilizará cuando se produzca una baja médica que afecte a un trabajador con contrato de sustitución.

Las características operativas de la bolsa de empleo son:

- Todas las contrataciones deberán ser aprobadas previamente por el Gerente de GESVIVAL.
- En el caso de sustituciones sucesivas, si un trabajador nominal de GESVIVAL, con varios contratos de sustitución dependientes de él, se reincorpora a su puesto de trabajo,

todos los contratos de sustitución dependientes quedarían resueltos automáticamente o cuando pudieran serlo administrativamente.

- En la selección de un trabajador de la lista, siempre prevalecerá la puntuación obtenida como variable única de establecimiento del orden de contratación, según el procedimiento de llamamiento establecido en este punto.

- Esta bolsa estará en vigor hasta la aprobación de un nuevo expediente de contratación por el Consejo de Administración en el que se incluya una nueva bolsa.

- Si durante la vigencia de la bolsa de trabajo se determina una situación de no aptitud de un/a trabajador/a, esa persona será excluida de forma definitiva de la misma. La no aptitud puede estar fundamentada en motivos tales como: resultados de los exámenes de vigilancia de la salud (en los que conste la imposibilidad, total o con limitaciones, de desempeñar los trabajos propios del puesto para el que ha sido contratado), informes negativos de la evaluación del desempeño, informes negativos del inmediato responsable del servicio suficientemente justificados, que cuenten con el visto bueno tanto de la GERENCIA como de la PRESIDENCIA de GESVIVAL, etc. (relación no exhaustiva).