

Proceso PS-AAU-0523

**BASES REGULADORAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA CATEGORÍA DE PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ATENCIÓN AL USUARIO.**

**I. DISPOSICIONES GENERALES**

Objeto

La constitución de las bolsas de trabajo tiene como única finalidad establecer un procedimiento ágil para poner inmediatamente a disposición, con carácter temporal, personal capacitado necesario para prestar correctamente servicios a la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Proyectos S.A., a la sección de aparcamientos, en su categoría correspondiente, respetando los principios constitucionales de capacidad, mérito, igualdad y publicidad.

Características del puesto de trabajo:

- Grupo profesional: Soporte. Nivell III Oficial Administratiu.
- Convenio colectivo del personal de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Proyectos S.A.
- Número de vacantes: Las plazas a cubrir con carácter temporal correspondientes son, entre otras, las que se producen como consecuencia de alguno de los siguientes supuestos.

<b>Contrato temporal</b>	<b>Ámbito de aplicación</b>
Contrato de interinidad	Aquellas circunstancias en que se sustituya un trabajador/ra con reserva de lugar de trabajo. A modo enunciativo y no excluyente: sustitución de personal en situación de incapacidad temporal, durante los periodos de licencia por maternidad, adopción, acogida o paternidad, goce de excedencias y licencias, movilidad funcional, suspensiones de contrato, cobertura temporal interina hasta cobertura definitiva por mecanismos de selección.
Contrato de relevo	Sustitución de personal que accede a jubilación parcial.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Excepcionalmente, por acumulación de tareas, con la duración máxima legal. Se incluye en este epígrafe la contratación motivada por las vacaciones de la plantilla.
Contrato de obra o servicio	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
Contrato temporal estipulado al efecto	Cualquier tipo de necesidad temporal prevista legalmente.

- Periodo de prueba: el máximo previsto al convenio colectivo de aplicación.
- Jornada y horario laboral: 37,5 horas semanales y en cómputo anual, en jornadas continuadas, flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos, y con los siguientes horarios:
  - Horario de invierno: Semanas alternas:
    - Lunes a viernes de 12:30 a 20:00, sábado libre.
    - Rotatorio cuatro días de 12:00 a 20:00 y sábado de 9:00 a 14:30, con un día libre entre semana.
  - Horario de verano: Semanas alternas:
    - Lunes a viernes de 13:00 a 20:00, sábado libre.
    - Rotatorio tres días de 12:30 a 20:00, un día de 13:00 a 20:00 y sábado de 9:00 a 14:30, con un día libre entre semana.
- Tipo de contrato: Temporal, en función de la necesidad que haya en el momento de la contratación. Tipo de contrato: Temporal, en función de la necesidad que haya en el momento de la contratación.
- Salario bruto anual: 21.882,08 euros (incluye doce mensualidades y dos pagas extraordinarias), más variables, según convenio.

Las personas candidatas tendrán que tener los requisitos mínimos establecidos en estas bases reguladoras y superar las pruebas selectivas que se exijan.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

### Misión:

Personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que se encuentra adscrito.

### Funciones:

- Atención telefónica, presencial y telemática de los usuarios: aparcamientos, O.R.A. y \*BiciPalma.
- Tramitación de contratos de abonos de aparcamientos y bicicletas: altas, bajas, modificaciones y cualquier incidencia relacionada con los mismos. Campañas de distintivos de ORA.
- Registro General de Documentos. Programas: LINCE, CONTROL ACCESO, INGENIO y GEISSER.

Estas funciones procuran describir la naturaleza y el nivel de trabajo general ejercido por el personal asignado a este puesto de trabajo. No es una lista exhaustiva ni excluyendo de todas las responsabilidades, funciones y destrezas requeridas por el trabajo.

## III. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para ser admitidos a la realización de la prueba selectiva, las personas aspirantes tendrán que reunir los siguientes requisitos:

- 1) Tener la nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o tener permiso de residencia y permiso de trabajo en vigor en el momento de la incorporación de la empresa.
- 2) Tener 18 años de edad cumplidos y no haber conseguido la edad de jubilación ordinaria.
- 3) No haber sido despedido mediante expediente disciplinario, de ninguna Administración, entidad o empresa integrada en el sector público.
- 4) No sufrir enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. No obstante lo anterior, caso que el aspirante tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, tendrá que presentar en el caso de ser seleccionado y de acuerdo con la normativa vigente, un certificado del equipo oficial de valoración de minusválidos del Instituto de Asuntos Sociales que acredite las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes a la plaza a la cual aspira.
- 5) Antes de acceder en la plaza la persona tendrá que hacer constar que no ocupa ningún puesto de trabajo ni realiza ninguna actividad en el sector público delimitado por la ley 53/1984 de incompatibilidades, y que no percibe pensión o prestación incompatible. Si realiza alguna actividad privada, incluida la de carácter profesional, tendrá que declararlo con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, para que el órgano competente acuerde la declaración de compatibilidad o incompatibilidad.
- 6) Estar en posesión de la titulación de, como mínimo, Bachillerato o Formación Profesional de nivel superior. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, se tendrá que estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.
- 7) Idioma catalán: estar en posesión del certificado de nivel de catalán B2 o alguna de las titulaciones equivalentes, las cuales se pueden acreditar mediante este certificado o de nivel superior o los documentos considerados equivalentes por la Orden del consejero de Educación, Cultura y Universidades, de 21 de febrero de 2013 (BOIB n.º 34 de 12 de marzo de 2013), por la cual se determinan los títulos, diplomas y certificados equivalentes a los certificados de conocimientos de lengua catalana de la Dirección General de Cultura y Juventud. También se pueden acreditar mediante la homologación de los estudios de lengua catalana establecida en la Orden de la consellería de Educación, Cultura y Universidades de 28 de julio de 2014 (BOIB n.º 115, de 26 de agosto de 2014) por la cual se regulan la homologación de los estudios de lengua catalana de la educación secundaria obligatoria y del bachiller con los certificados de conocimientos de lengua catalana de la Consellería de Educación, Cultura y Universidades.

Las personas aspirantes tendrán que reunir los requisitos arriba indicados dentro del plazo de presentación de solicitudes, manteniendo estos requisitos íntegramente en el momento de la contratación.

#### **IV. SOLICITUDES**

Las presentes bases se publicarán en el web de la SMAP <https://www.mobipalma.mobi/es/smap-oferta-publica-de-trabajo/>, y se hará pública la convocatoria mediante redes sociales y cualquier otro medio que se considere adecuado para darle difusión. Las personas candidatas interesadas tendrán que remitir al departamento de RRHH de la SMAP un correo electrónico donde manifestarán su interés para participar en la selección. Al asunto del correo electrónico se tiene que consignar la referencia del presente proceso **PS-AAU-0523**. La dirección de correo electrónico es [seleccio@smap.palma.es](mailto:seleccio@smap.palma.es).

Al mismo correo electrónico las personas candidatas tendrán que adjuntar la siguiente documentación:

- Modelo de solicitud (anexo I de las presentes bases)
- Documento firmado sobre protección de datos personales (anexo II de las presentes bases)
- DNI (o NIE si procede)
- Diploma o certificado acreditativo del nivel formativo referido al requisito numero 6
- Título o certificado acreditativo del nivel de catalán (requisito numero 7)
- Carné de conducir
- Currículum-vitae
- Vida laboral actualizada
- Cualquier otro documento acreditativo en referencia a formación y experiencia profesional que pueda ser relevando por el proceso selectivo.

La carencia de cualquier de los documentos antes relacionados supondrá la exclusión provisional de la solicitud.

El plazo para presentar las solicitudes es de 7 DÍAS HÁBILES (sábados excluidos), desde el **22 de Mayo de 2023 hasta el 30 de Mayo de 2023** (ambos incluidos). No se admitirá ninguna solicitud recibida después de las 15:00 horas del último día del plazo.

Una vez recibidas las solicitudes, se comprobará que se hayan recibido en plazo y que no falta ninguno de los documentos antes relacionados.

Las solicitudes recibidas fuera de plazo serán excluidas. Con las solicitudes recibidas dentro del plazo se confeccionará un listado provisional de solicitudes admitidas y excluidas, haciendo constar los motivos de la exclusión. Este listado se publicará en el web de la SMAP, con mención del DNI oculto, abriéndose un plazo de TRES días hábiles (sábados excluidos) a contar a partir del primer día hábil siguiente a la publicación del listado, para enmendar las deficiencias que hayan ocasionado la exclusión o presentar alegaciones o reclamaciones.

El ocultamiento del numero del documento de identidad se hará según se indica a continuación:

- D.N.I.: \*\*\*\*NNNN\*\*
- N.I.E.: \*\*\*\*\*NNNN\*

Una vez transcurrido el plazo para enmendar deficiencias, y resueltas las posibles reclamaciones, se revisará la nueva documentación recibida. En los casos que no se enmienden correctamente todas las carencias, no se realice ningún trámite de enmienda, o se realice fuera de plazo, las solicitudes serán excluidas.

Finalmente se confeccionará una lista definitiva de candidaturas admitidas y excluidas, que no permitirá posteriores reclamaciones, y que se publicará en el web de la SMAP.

## V. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### FASE DE EVALUACIÓN DE APTITUDES

Las personas candidatas admitidas al proceso serán convocadas a una entrevista personal que tendrá lugar a las oficinas de la SMAP. Las convocatorias, expresando día y hora, se publicarán

en el web de la SMAP. Las personas que no se presenten en la fecha y hora que les corresponda, quedarán excluidas del proceso.

A las entrevistas se valorará la aptitud personal de las personas candidatas para el desarrollo de la prestación laboral a la SMAP teniendo en cuenta las competencias propias del lugar, la ensambladura y adaptación al lugar y los conocimientos prácticos y específicos necesarios para el puesto de trabajo. En particular, por este puesto de trabajo, se valorará:

- Experiencia en trato frente al público
- Conocimientos y experiencia en Ofimática
- Titulación superior al nivel requerido al requisito número 6
- Titulación de nivel superior al B1 de lengua catalana
- Conocimientos demostrables de lengua inglesa i/o alemana.

El órgano de selección se reserva el derecho de realizar una prueba práctica para evaluar la destreza de las personas candidatas en el uso de herramientas ofimáticas. En el supuesto de que la persona candidata afirmara tener conocimientos de lenguas extranjeras, el órgano selectivo se reserva el derecho de realizar parte de la entrevista en la lengua extranjera de la cual la persona candidata haya afirmado poder expresarse.

En el momento de la entrevista, el órgano de selección podrá requerir de las personas candidatas los documentos originales o compulsas de la documentación que se ha presentado con la solicitud.

Después de las entrevistas, el órgano de selección evaluará a las personas candidatas y, según los criterios de estas bases, otorgará puntuación y emitirá un informe proponiendo las personas candidatas más adecuadas para formar parte de la bolsa, ordenadas en función de la puntuación obtenida. El órgano de selección podrá seleccionar a más personas para realizar entrevistas si las personas entrevistadas no llegan a la puntuación mínima.

<b>Criterios</b>	<b>Puntuación</b>
1 Experiencia a valorar según párrafo anterior	30
2 Respuesta frente a cuestiones teóricas relacionadas con el puesto de trabajo	20
3 Capacidad de trabajo en equipo, aspectos humanos	20
4 Competencias y habilidades	10
5 Objetivos a corto, mediano y largo plazo	10
6 Disponibilidad a la hora de incorporarse al lugar de trabajo	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Si en cualquier momento del proceso de selección el órgano tiene conocimiento de la no veracidad de algún dato aportado por un aspirante, supondrá la exclusión automática del proceso selectivo.

El órgano de selección, si así lo consideras oportuno, podrá dirigirse a los aspirantes mediante las cuentas de correo electrónico facilitados a su solicitud, para la resolución de las suyas

alegaciones, reclamaciones o peticiones, sienta el candidato aspirando el responsable que los datos facilitados sean correctos.

Una vez evaluadas todas las candidaturas, el órgano de selección confeccionará el listado de todas las personas candidatas, ordenados de mayor a menor puntuación. La puntuación mínima para superar el proceso selectivo es de 60 puntos.

Esta lista se publicará en el web de la SMAP con mención del DNI oculto, y por orden de puntuación de mayor a menor. Las candidaturas que no se hayan presentado a las entrevistas o no hayan superado la puntuación mínima figurarán como excluidos. Esta publicación se hará con carácter provisional, abriéndose un periodo de TRES DÍAS HÁBILES (sábados incluidos), a contar desde el día siguiente a la publicación, para presentar alegaciones o reclamaciones.

Una vez transcurrido este plazo, y resueltas las alegaciones y reclamaciones, o en ausencia de las mismas, se publicará el resultado definitivo, el cual será invariable.

#### **VI. CALIFICACIÓN DEFINITIVA Y CONSTITUCIÓN DE LA BOLSA**

Una vez publicado el resultado definitivo, el órgano de selección propondrá a la Gerencia, la inclusión a la bolsa de todas las personas candidatas que hayan superado la puntuación mínima de 60 puntos, ordenados de mayor a menor puntuación.

#### **VII. VIGENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA.**

La constitución de la presente bolsa extingue otras bolsas anteriores de lugares de trabajo de la misma categoría profesional.

La validez de la bolsa será de DOS años a contar a partir de la publicación de los resultados definitivos del proceso selectivo. Durante este periodo, la SMAP podrá acudir a la bolsa para proveer cualquier carencia de personal al lugar de trabajo por el cual se ha dotado la bolsa.

Cada vez que se de la necesidad de acudir a la bolsa, la SMAP llamará en primer lugar al integrante de la bolsa que se encuentre situado en la primera posición en el momento que se dé la vacante. En el caso de que la persona a la cual se ha ofrecido el lugar de trabajo hiciera renuncia a incorporarse, perdería su lugar a la bolsa, subiendo un lugar a la lista el resto de integrantes. Una vez lo primero integrando de la bolsa haya renunciado, la Empresa acudiría al situado al segundo lugar, y así sucesivamente.

Antes de acceder al lugar de trabajo, la persona tendrá que hacer constar que no ocupa ningún puesto de trabajo ni realiza ninguna actividad en el sector público delimitado por la ley 53/1984 de incompatibilidades, y que no percibe pensión o prestación incompatible. Si realiza alguna actividad privada, incluida la de carácter profesional, tendrá que declararlo con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, para que el órgano competente acuerde la declaración de compatibilidad o incompatibilidad.

Una vez finalizado el contrato por el cual se ha dispuesto de un integrante a la bolsa, este volvería a formar parte y en la misma posición que ocupaba cuando va ser requerido.

Los integrantes de la bolsa quedarán fuera de la misma en los siguientes casos:

- Si renuncian a una oferta de incorporación a la Empresa o no se incorporan en la fecha acordada

- Si, una vez aceptada una oferta de incorporación, el trabajador no supera el periodo de prueba
- Si del resultado del reconocimiento médico del trabajador, previo a su incorporación, resulta que no es apto para el puesto de trabajo.
- En caso de incompatibilidad y no renuncie al otro trabajo.
- Por renuncia exprés del interesado, acción que puede ejercitar en cualquier momento.

### VIII. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR

La composición del órgano evaluador de este proceso es la siguiente:

TITULARS		SUPLENTS	
NOM	CÀRREC	NOM	CÀRREC
D <sup>a</sup> . Silvia Bestard Ribot	Cap d'Area d'Administració i Atenció a l'Usuari	D <sup>a</sup> . Eva Requena Muñoz	Administrativa d'Atenció a l'Usuari
D <sup>a</sup> . Mónica Herrera Martín	Cap de Servei d'Administració	D. Sebastian Colom Fernández	Administratiu d'Atenció a l'Usuari
D. Cristòfol Sastre Pujol	Tècnic de RRHH	D <sup>a</sup> . Catalina Vila Torres	Cap de Secció de RRHH

El órgano de selección se reserva la opción de aumentar los miembros de dicho órgano. Cuando el órgano de selección así lo acuerde, podrá designar personal asesor o colaborador, bajo la supervisión del órgano de selección, que permitan garantizar un ágil y adecuado desarrollo del proceso.

El órgano de selección queda autorizado para modificar el odre de publicación de los listados siempre respetando los plazos de alegaciones, resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios por el buen orden del proceso selectivo y en todo el no previsto en estas bases.

No podrán formar parte del órgano de selección aquellas personas que tengan parentesco hasta tercer grado con algún aspirante. Dicho requisito se hace extensible a los nuevos miembros del órgano de selección que se puedan designar. Tampoco se podrá formar parte si se tiene una amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los aspirantes.

### IX. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

**Responsable: Sociedad Municipal de Aparcamientos y Proyectos, SA**

Finalidad: Gestionar el proceso de selección regulado a las presentes bases y evaluar los perfiles de las personas candidatas con el fin de cubrir las necesidades de los lugares vacantes. Legitimación: la participación en este proceso implica la aceptación plena por las personas solicitantes de las presentes bases, con autorización exprés para el tratamiento de sus datos y la publicación de resultados en los medios que la empresa considere. La legitimidad del tratamiento indicado está basada en el consentimiento que se le solicita. Destinatarios: no se cederán datos a terceros, excepto por obligación legal. Derechos: Acceder a los datos, rectificarlos y suprimirlos, así como otros derechos, como se explica en la información

adicional. Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en nuestra página web <https://www.mobipalma.mobi>.

SMAP Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes S.A.