

BASES BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS FUNERARIOS Y CEMENTERIOS DE MADRID, S.A. DURANTE LOS AÑOS 2023-2027

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La decisión tomada el 25 de mayo del 2016 por el pleno del Ayuntamiento de Madrid sobre la modificación de la forma de Gestión de los Servicios Funerarios y Cementerios de la Ciudad de Madrid, mediante la creación de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios S.A., en adelante EMSFCM, S.A., que empezó su funcionamiento el 16 de septiembre del 2016 como una empresa mercantil íntegramente municipal, de capital 100 por 100 municipal, y perteneciente al sector público.

La presente Bolsa de Trabajo tiene por finalidad garantizar el funcionamiento permanente y continuo de la prestación del servicio a los ciudadanos de Madrid, a través de un procedimiento de contratación de personal transparente, ágil, y participativo que se basará en los principios de mérito, capacidad e igualdad, recogidos en el Convenio Colectivo de la EMSFCM, S.A. y en la Disposición Adicional Primera del Estatuto Básico del Empleado Público que se remite al artículo 55 de la citada norma.

En ningún caso las contrataciones que se realicen servirán para cubrir puestos de trabajo de carácter estructural y permanente, pues para ese tipo de puestos se utilizará el mecanismo de promoción interna y externa regulado en el Convenio Colectivo.

La Bolsa de Trabajo de carácter temporal sirve para la inmediata puesta a disposición de la EMSFCM, S.A. de personal capacitado para desarrollar las funciones de las categorías relacionadas en el Convenio Colectivo, y cuando así se estime por la dirección de la EMSFCM, S.A.

BASE PRIMERA. Objeto.

1. Las presentes bases tienen por objeto regular el procedimiento de selección para la creación de una Bolsa de Trabajo para la contratación de personal que sea necesario para cubrir las necesidades temporales que se generen en la plantilla EMSFCM, S.A., siempre y cuando se requiera una cobertura ágil o urgente para atender a las demandas de personal.
2. La presente bolsa de trabajo será el cauce único de selección de personal de carácter temporal para aquellas categorías que así la tengan, para el resto de las categorías se utilizará los servicios públicos del Sepe o a la publicación de la oferta temporal en la web de la empresa.
3. En ningún caso la inclusión en la Bolsa de Trabajo generará ningún derecho de contratación sino expectativas de llamamiento por el orden establecido en las normas para ser contratado temporalmente en función de las necesidades de servicio de la empresa y los límites de contratación temporal legalmente establecido.

BASE SEGUNDA. Supuestos de aplicación y características del contrato.

1. Las plazas de carácter temporal podrán ser cubiertas mediante uno de los candidatos integrados en la Bolsa de Trabajo y como consecuencia de algunos de los siguientes supuestos:
 - a) Sustitución de personal en situación de incapacidad temporal.
 - b) Sustitución de personal laboral durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por paternidad.
 - c) Sustitución de personal en situación de excedencia.
 - d) Sustitución de personal víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo en los términos de la Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
 - e) Sustitución de personal que acceda a jubilación parcial.
 - f) Sustitución de los representantes sindicales en los casos en los que legalmente proceda.
 - g) Contrataciones de carácter temporal o de duración determinada motivadas por cualquiera de las circunstancias de la producción recogidas en el Art. 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores

Las condiciones laborales serán las establecidas en el Convenio Colectivo de la EMSFCM, S.A.

BASE TERCERA. Requisitos de los solicitantes.

Podrán formar parte del procedimiento selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo los solicitantes que reúnan los siguientes requisitos generales:

- a) Tener la nacionalidad española o nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o extranjero según lo previsto en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su legislación de desarrollo.
- b) Tener cumplidos los 18 años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones. Previamente a su incorporación se le realizará un reconocimiento médico que determinará la aptitud del candidato
- d) Contar con la titulación y formación exigida para dicha categoría
En el caso de títulos académicos obtenidos en el extranjero deberán acreditar la correspondiente homologación o de la credencial que acredite en su caso el reconocimiento u homologación del título en España.
- e) Carnet de conducir si es exigido en la categoría para cada caso, con una antigüedad mínima de 12 meses a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

BASE CUARTA. Solicitudes y lista de admitidos.

1. Las bases y convocatorias de selección junto con la aprobación del tribunal se publicarán en la página web: www.sfmadrid.es en el apartado "Empleo" y en el Tablón de Anuncios de la Empresa.

Los interesados en participar dispondrán de 10 días naturales desde su publicación para la presentación de las instancias.

2. Las instancias, firmada por la persona interesada o por su representante legal, se formularán en instancia normalizada que podrá descargarse desde la página web. Se presentará una solicitud por cada categoría de puesto.
3. No se admitirá ninguna solicitud que no esté debidamente cumplimentada.
Las solicitudes deberán cumplimentarse en ordenador

Los aspirantes presentarán el modelo de solicitud debidamente cumplimentada con la aportación de documentación que más adelante se detalle

Deberán presentar, junto con la solicitud, la siguiente documentación obligatoria:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.
- Curriculum Vitae.
- Fotocopia de la titulación y formación exigida en los requisitos formativos exigidos en la descripción de puesto.
- Informe de la vida laboral actualizada expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, con expresión del grupo de cotización y de los períodos cotizados.
- Fotocopia de los contratos de trabajo similares al puesto referido o certificado de la experiencia laboral, con indicación de la especialidad y categoría profesional, fecha de inicio y finalización.
- Fotocopia del permiso de conducir si este es exigido para la categoría.

Los candidatos podrán presentar a efectos de una mayor puntuación la siguiente documentación:

- Fotocopia de otras titulaciones que se quieran aportar respecto al propio puesto referido
- Fotocopia de cursos de formación reglada o no, o perfeccionamiento que tengan relación con el puesto al que se aspira. En los mismos es obligatorio que esté la indicación del número de horas lectivas a efectos de puntuación, en caso de no existir no serán tenidos en cuenta.
- Fotocopia de los certificados oficiales de conocimientos de idiomas. Estos certificados no pueden tener una antigüedad superior a diez años a la fecha que se opta.

4. Las instancias se presentarán exclusivamente mediante correo certificado a la dirección de la empresa (Salvador de Madariaga 11 28027 Madrid , Departamento de Recursos Humanos) indicando la categoría a la que se opta.
5. Expirado el plazo de presentación de instancias, el Tribunal dictará resolución aprobando las listas provisionales de admitidos y excluidos, que serán publicadas en la página web de la empresa concediendo el plazo de 3 días hábiles para la formulación de las oportunas alegaciones.
6. Terminado el plazo se publicará la lista definitiva.

BASE QUINTA. Tribunal de Selección.

1. El Tribunal de Selección estará compuesto por 3 miembros de la empresa. Los miembros serán: Un director, el Responsable de Recursos Humanos, y un superior jerárquico designado por la Empresa de la categoría a cubrir.
2. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
3. No podrán formar parte del Tribunal de Selección según lo regulado en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”, que posean una relación de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado
4. A solicitud del Tribunal de Selección podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el Órgano de Selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz, pero no voto.

BASE SEXTA. Discapacidades.

Se reservará el 2% de los puestos de la Bolsa de Trabajo para aquellas personas que presenten certificado acreditativo, expedido por Órgano competente, de discapacidad funcional en grado igual o superior al 33% y cuya discapacidad no le impida el total desempeño del puesto para que opte.

BASE SÉPTIMA. Procedimiento selectivo.

El procedimiento para la selección de los aspirantes a integrar la Bolsa de Trabajo se dividirá en tres fases.

1. **La primera fase** consistirá en una valoración de, **hasta un máximo de 10 puntos**, de los **méritos** referidos a la experiencia profesional, la formación reglada y la formación no reglada de los aspirantes.

1.1. **Experiencia profesional: máximo de 7 puntos**

Se valorará el desempeño de funciones similares a la plaza objeto de la convocatoria, hasta un máximo de 7 puntos, distinguiéndose en función de la siguiente relación:

- a) En la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y cementerios de Madrid (antes Empresa Mixta): 0.30 por cada mes de servicios prestados
- b) En empresas del sector funerario: 0.20 por cada mes de servicios prestados,
- c) En empresa privada o pública que no sea del sector funerario: 0,15 puntos por cada mes de servicios prestados



1.2. Formación: máximo 3 puntos

Por haber finalizado un Ciclo Formativo de Segundo Grado o Universitario **exclusivamente** relacionados con la categoría objeto de cobertura, con la siguiente valoración:

(No se tendrá en cuenta si dicha formación es obligatoria para acceder a la convocatoria).

- Ciclo Formativo de Grado Superior: 0,50
- Diplomatura Universitaria: 0,75
- Grado Universitario: 1,5
- Grado Universitario con Máster Oficial: 2
- Licenciatura Universitaria: 2
- Conocimiento de idiomas con certificados oficiales con una antigüedad no superior a 5 años :
 - B1: 0.10
 - B2: 0.15
 - C1: 0.25
 - C2: 0.50
- Formación no reglada relacionada exclusivamente con la categoría objeto de la cobertura. Máximo 1 punto. Por la participación como alumno en cursos de formación o perfeccionamiento convocados, certificados de profesionalidad organizados, impartidos u homologados por institutos, escuelas oficiales de formación, agentes sociales que estén directamente relacionados con las funciones de la plaza a cubrir, con la siguiente valoración:
 - De 11 a 40 horas... 0, 10 puntos
 - De 41 a 60 horas.....0,15 puntos
 - De 61 a 90 horas.....0,20 puntos
 - De 91 a 120 horas...0,25 puntos
 - De 121 en adelante..0,30 puntos
 -

Tras esta baremación la empresa publicará una lista de los aspirantes con mayor puntuación y que pasarán a la siguiente fase.

El Tribunal de Selección se reserva el derecho de aumentar o disminuir el número de asistentes que pasan a la segunda fase del proceso.

Esta primera fase tendrá carácter eliminatorio

2. La segunda fase constara de una prueba psicotécnico y de personalidad. Máximo 8 puntos (excepto si existe prueba practica)

Estas pruebas pretenden evaluar el perfil profesional del candidato para poder averiguar si se ajusta al perfil que se demanda en el puesto de trabajo ofertado en el presente concurso de selección.

Se valorará **hasta un máximo de 8 puntos para el caso de no ser necesaria una posterior prueba práctica.**

En caso de ser necesaria una prueba práctica el valor de los test será de 5 puntos y el de la prueba práctica de 3 puntos.

Esta segunda fase será previa a la entrevista personal, y tendrá carácter eliminatorio.

3. Tercera fase, si procede, prueba práctica. Máximo 3 puntos

La prueba práctica consistirá en realizar una serie de pruebas relacionadas con las funciones a desempeñar en cada puesto y determinadas por el Tribunal de Selección.

Esta tercera fase será previa a la entrevista personal, y tendrá carácter eliminatorio

El número de personas que pasará a la entrevista personal será establecido por el Tribunal de Selección.

4. La fase cuarta será la entrevista personal que versará sobre las tareas y cometidos a realizar por el puesto de trabajo objeto de la convocatoria, valorándose la adecuación de la persona al puesto ofertado en función de la aptitud y actitud hacia el puesto de trabajo y se valorará, **con un máximo de 3 puntos**

5. El Tribunal de Selección determinará qué número de personas pasan a formar la Bolsa de Trabajo. Una vez determinado el orden de calificación definitiva por el Tribunal de Selección se expondrá la relación de aspirantes en la página web indicando la calificación total, en orden de mayor a menor puntuación alcanzada.

Los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo pasarán a integrar, en el mismo orden, la Bolsa de Trabajo a constituir para la contratación temporal indicada en las Bases. En caso de empate entre varios candidatos tendrá preferencia quien tuviera más puntos en la fase anterior al empate.

6. Todas las fases del proceso de selección serán eliminatorias, acumulativas y con un umbral mínimo a decidir por el Tribunal de Selección.

BASE OCTAVA. Llamamiento para incorporación de un aspirante.

1. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, se procederá al llamamiento del candidato de la Bolsa de Trabajo por estricto orden en la misma.

En el supuesto de que efectuado el llamamiento el aspirante rehúse al mismo, se procederá a convocar al siguiente en la lista Si se efectúan dos llamamientos a la misma persona **y éste renuncia en ambas ocasiones se procederá a su exclusión automática de la Bolsa de Trabajo.**

2. El aspirante llamado dispondrá, como regla general, de 24 horas desde su recepción para aceptar o rechazar la oferta.

En el supuesto de que un aspirante comience a trabajar en otra entidad, tanto pública como privada, previa comunicación, pasará a estar “no disponible” para recibir oferta hasta que previa comunicación y presentación de dicha finalización de contrato lo comunique. Una vez presentada dicha finalización de contrato volverá a estar disponible y se le llamará en el lugar que le corresponde por puntuación.

BASE NOVENA. Formalización del contrato.

1. Obtenida la conformidad del interesado llamado, se procederá a la formalización del contrato, con expresión de la categoría profesional, tipo de contrato y demás determinaciones establecidas en Convenio Colectivo y por la legislación laboral vigente.

BASE DÉCIMA. Causas de exclusión de la Bolsa de Trabajo.

1. La exclusión de un aspirante de la Bolsa de Trabajo se producirá por alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Solicitud expresa.
 - b) Rechazo de 2 ofertas de trabajo adecuada por causa no justificada
 - c) Falta de incorporación a su puesto de trabajo tras la aceptación de la oferta por causa no justificada.
 - d) No superación del periodo de prueba habiendo sido formalizado el contrato laboral.
 - e) Por haber sido sancionado, con carácter firme, por una falta tipificada como grave o muy grave.
 - f) Por informe desfavorable de la Empresa, a propuesta del Responsable del Departamento de dicha categoría, motivado por reclamaciones justificadas de clientes, proveedores o prescriptores y en aplicación al régimen sancionador de la Empresa
2. A estos efectos se entiende como causa justificativa del rechazo de la oferta o de la falta de incorporación por alguno de los siguientes motivos:
 - a) Enfermedad del candidato que le impida el desempeño del puesto de trabajo, siempre que sean debidamente acreditadas mediante certificado médico.
 - b) Maternidad o paternidad, dentro del periodo legalmente establecido para el disfrute del permiso debido a dicha situación.
 - c) Circunstancias personales graves, que sean debidamente acreditadas, no previsibles, que hayan tenido lugar en un periodo no superior a 3 días hábiles anteriores a la fecha en la que se realiza la oferta o se produce la incorporación.

BASE UNDÉCIMA. Comisión de seguimiento de la Bolsa de contratación.

Se constituirá una Comisión de seguimiento de Bolsa de Trabajo, la cual estará formada por el Secretario General, el Responsable de Recursos Humanos y el Responsable de Asesoría Jurídica y 3 representantes del Comité de Empresa..

Se reunirán como mínimo 2 veces al año y tendrán como funciones:

- a) Seguimiento, control de la gestión de la Bolsa de Trabajo y actualización de la misma.
- b) Resolución sobre las posibles reclamaciones en el funcionamiento de la Bolsa.
- c) Resolución de las dudas sobre el funcionamiento de la Bolsa, siempre de acuerdo con la legislación y el Convenio Colectivo.

BASE DÉCIMOSEGUNDA. Vigencia de la Bolsa.

La Bolsa de Trabajo resultante de este proceso de selección de personal estará vigente hasta la puesta en marcha de un nuevo proceso que la sustituya hasta un máximo de 3 años.

BASE DÉCIMOTERCERA. Reclamaciones.

El Tribunal de Selección dará respuesta, en un plazo máximo de 10 días naturales desde su presentación, a las reclamaciones que se presenten en las oficinas de la Empresa, que se darán entrada por registro en el Departamento de Personal en un plazo máximo de 3 días hábiles tras la publicación del resultado de la selección en la página web de la Empresa.

BASE DÉCIMOCUARTA. Ley de Protección de Datos.

Los datos que se faciliten no se destinarán a otra finalidad, ni se entregarán a terceros, manteniéndose la máxima confidencialidad. Estos datos se incorporarán a los correspondientes ficheros automatizados de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid, S.A. y serán tratados de conformidad con la regulación establecida por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; por el Reglamento que desarrolla dicha Ley, aprobado por Real Decreto 1720/07, de 21 de diciembre; por la ley 8/2001, de 13 de julio, de Protección de Datos de Carácter Personal de la Comunidad de Madrid y RD5/2018 de 27 de julio de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la directiva de la Unión europea en materia de protección de datos y demás disposiciones de aplicación, así como en lo dispuesto en el Reglamento (UE)2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, de Protección de Datos, o legislación que le sustituya.

En Madrid, 25 de octubre de 2023