



BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA COBERTURA DE PLAZAS DE CONSERJE/ORDENANZA A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN, PRIMER TURNO POR PROMOCIÓN INTERNA Y, EN SU CASO, SEGUNDO TURNO LIBRE (SELECCIÓN EXTERNA), Y CREACIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO

NOTA: La publicación de estas bases no constituye la convocatoria del proceso selectivo ni abre el plazo de presentación de solicitudes. La convocatoria se publicará posteriormente en el Portal de Selección de la empresa.

TEXTO CONSOLIDADO TRAS LA MODIFICACIÓN DE SEPTIEMBRE DE 2026

PRIMERO.- OBJETO.- El objeto de estas bases es la cobertura de plazas con la categoría de CONSERJE/ORDENANZA de Limpiezas Costa de Calvià S.A., para cubrir las siguientes vacantes y constituir las correspondientes bolsas de trabajo:

- 2 plazas fijas a tiempo completo y 8 plazas fijas a tiempo parcial.
- Creación de una bolsa de trabajo para la cobertura de plazas fijas, con una duración inicial de un año, prorrogable hasta un máximo total de dos años.
- Creación de una bolsa de trabajo para la cobertura de vacantes temporales, con una duración inicial de un año, prorrogable hasta un máximo total de dos años.

El resultado del proceso selectivo del presente concurso-oposición, en función de las necesidades de contratación de la empresa y de conformidad con la normativa vigente, podrá utilizarse para cubrir las sustituciones del personal que acceda a la jubilación parcial; las bajas definitivas que den lugar a vacantes susceptibles de cobertura conforme a la normativa vigente; las plazas fijas vacantes que pudieran quedar sin cubrir una vez finalizado el turno de promoción interna; las plazas fijas de la categoría de Conserje/Ordenanza que se produzcan o resulten autorizadas durante la vigencia de la bolsa; y las necesidades de contratación temporal de la categoría de Conserje/Ordenanza que se produzcan durante la vigencia de la correspondiente bolsa.

Las presentes bases se publicarán en la Web de OHLIMPIA (Limpiezas Costa de Calvià S.A.), <http://www.limpiezascalvia.com>, así como las modificaciones que, en su caso, pudieran aprobarse. La convocatoria del proceso selectivo se publicará posteriormente en el Portal de Selección de la empresa. A partir de dicha convocatoria se iniciarán los plazos correspondientes para la presentación de solicitudes. Los listados provisionales y definitivos y las demás comunicaciones relativas al proceso se publicarán por los medios previstos en estas bases.

La provisión de las plazas se realizará, una vez publicada la correspondiente convocatoria, mediante dos turnos sucesivos. En primer lugar se tramitará y resolverá el turno de promoción interna. Las personas aspirantes que hayan superado dicho turno podrán optar, por riguroso orden de puntuación, entre las modalidades de jornada disponibles —tiempo completo o tiempo parcial— y, en este último caso, entre los porcentajes de jornada disponibles.



Finalizada la adjudicación del turno de promoción interna, las plazas que hayan quedado vacantes se ofrecerán mediante turno libre (selección externa), cuyas personas aspirantes podrán optar, igualmente por riguroso orden de puntuación, entre las modalidades y porcentajes de jornada que permanezcan disponibles.

La elección se limitará exclusivamente a la modalidad y, en su caso, al porcentaje de jornada, sin que implique derecho a elegir centro de trabajo, horario, turno o distribución de la jornada, que serán determinados por la empresa en función de las necesidades del servicio. Las personas participantes en ambos turnos no concurrirán conjuntamente en una única lista para la adjudicación.

SEGUNDA.- REQUISITOS QUE HAN DE REUNIR LOS/AS ASPIRANTES

Los requisitos previos para ser admitidos/as a la realización de las pruebas selectivas son los siguientes:

- Ser Trabajador/a Fijo/a o Fijo/a Discontinuo/a de Limpiezas Costa de Calvià, S.A. (Requisito para participar en el turno de promoción interna).
- Tener cumplidos 18 años de edad a fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes.
- Estar en posesión de titulación académica o equivalente que se precisa para el correcto desempeño del puesto de trabajo: Graduado Escolar/Eso.
- Carné conducir B.

Los/as candidatos/as de nacionalidad no española no miembros de la UE deberán acreditar estar en posesión del permiso de trabajo, en su caso, así como de conocimientos como mínimo de una de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Sin perjuicio de que se tenga que realizar una prueba de nivel del idioma requerido si lo hubiera.

No padecer enfermedad o discapacidad que impida el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. No obstante lo anterior, caso que el aspirante tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, deberá presentar en el caso de ser seleccionado y de acuerdo con la normativa vigente, un certificado del equipo oficial de valoración y reconocimiento de la discapacidad del Servicio de Valoración y Orientación de la Discapacidad y la Dependencia o Organismo que lo sustituya (IBAS, etc.), que acredite las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes a la plaza a la cual aspira. En caso de que la discapacidad sea menor al 33% será valorado por el servicio médico de empresa quien determinará su aptitud.

No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio o haber sido despedido/a disciplinariamente declarado procedente de cualquier empresa del sector público, ni encontrarse con inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otros Estados, no hallarse inhabilitada o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo en el sector público.



No podrán participar en el proceso de selección las personas que, habiendo trabajado con anterioridad en la empresa, se encuentren en una o varias de las siguientes situaciones:

- Haber sido despedido/a de la empresa por cualquier motivo.
- Haber sido expulsado/a de un proceso de selección en el año inmediatamente anterior a la convocatoria de la plaza/s.

No podrán acceder a la selección ni ser contratados/as durante los siguientes cinco años, contados a partir de la fecha en que ocurran las siguientes circunstancias o situaciones, las personas trabajadoras que habiendo sido contratadas con anterioridad:

- No hayan superado el período de prueba en cualquiera de las contrataciones o hayan abandonado el trabajo sin respetar el plazo de preaviso legal o convencionalmente establecido.
- Haber sido sancionado/a por falta muy grave, más de dos graves o más de tres leves durante la relación laboral. Como excepción a lo establecido anteriormente, el haber sido sancionado/a por falta grave o más de dos leves conllevará un período de 2 años a contar desde que se sancionó para poder acceder a la selección y ser contratado/a.
- Tener un absentismo superior al 10% durante el período contractual inmediatamente anterior. Para el caso de las personas trabajadoras que hayan sido contratadas en los últimos tres años se aplicará el criterio establecido en el convenio para el pago de la mejora de IT.

Presentar vía telemática toda la documentación de participación en el proceso selectivo en tiempo y forma, así como rellenar la declaración responsable junto con los documentos de autobaremación de méritos, de acuerdo con el modelo que figura en la página Web de la empresa y/o el Portal de selección. Las personas aspirantes que participen en el proceso de selección quedan obligadas a relacionarse con OH LIMPIA (Limpiezas Costa de Calvià S.A.), telemáticamente en todas las fases del procedimiento, excepto cuando se determine que sea de otra manera. No se admitirá ni se podrá presentar ningún documento en formato papel.

Todos los requisitos exigidos y los méritos aportados habrán de cumplirse en la fecha del día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción y mantenerse hasta el final del proceso selectivo. Los méritos que no se cumplan el último día del plazo no serán tenidos en cuenta.

TERCERA.- PROCESO DE ADMISION

Para participar en el proceso selectivo los/as candidatos/as deberán aplicar a través del proceso de inscripción habilitado en la página web, y dentro del plazo establecido, los siguientes documentos:

- Instancia debidamente cumplimentada y firmada (disponible en la página Web de OH LIMPIA (Limpiezas Costa de Calvià S.A.) que incluye el Autobaremo de todos



los méritos de entre los enumerados en la BASE CUARTA, de estas bases y la declaración responsable.

- Justificantes digitalizados del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en la BASE SEGUNDA de estas bases.
- Documentos de justificación de los méritos auto valorados en la solicitud de participación en el proceso. En el proceso de inscripción se habilitará un espacio de aportación de documentación justificativa de méritos para su posterior cotejo con el autobaremo del candidato en la Fase de Valoración. En el caso de no presentar dicha documentación no se efectuará la valoración de méritos del candidato.

El plazo de presentación de solicitudes será de QUINCE días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria del proceso selectivo en el Portal de Selección de la empresa. Los/as candidatos/as que no presenten sus solicitudes en tiempo y forma no serán admitidos/as al proceso selectivo. De igual manera, tampoco serán admitidas las solicitudes que no vayan acompañadas de los documentos justificativos relacionados en la BASE SEGUNDA.

Se podrá ampliar el plazo de entrega de solicitudes por una sola vez cuando a juicio de la empresa no exista un número suficiente de candidatos/as para la selección.

Durante el período de presentación de solicitudes que se abra con la posterior convocatoria la empresa confirmará la recepción de las mismas al correo electrónico indicado por el candidato/a.

Admisión de aspirantes

Una vez transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, el Tribunal de Selección revisará que se cumplen los requisitos mínimos establecidos en las bases y hará pública la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la web de OhLimpia (Limpiezas Costa de Calvià S.A.).

En cualquier caso, a fin de evitar errores o para posibilitar su subsanación, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran en la relación de excluidos/as sino, también, que sus nombres o DNI constan en la relación de aspirantes admitidos/as.

Se considerará causa de exclusión automática la falta de veracidad en los requisitos y méritos alegados, salvo error excusable.

Los/as aspirantes excluidos/as con posibilidad de subsanación tendrán un plazo de DOS días hábiles ampliables hasta DOS más a criterio del tribunal, contados desde la publicación de las listas, para subsanar los defectos de la solicitud que serán comunicados por el Tribunal de Selección en el Acta provisional de Admisiones donde además se describirá el procedimiento de subsanación.



Una vez finalizado el plazo de presentación de instancias no se admitirá ninguna documentación referente a méritos. En ningún caso se requerirá documentación o subsanación de errores referentes a méritos no incorporados en el autobaremo.

La lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as se publicará en la página Web de la empresa <http://www.limpiezascalvia.com>.

El hecho de figurar en la relación de personas admitidas no prejuzgará que se les reconozca a las personas aspirantes la posesión de los requisitos exigidos para participar en el proceso selectivo. Si de la documentación que deben presentar en la fase de contratación se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, perderán todos los derechos que se puedan derivar de su participación.

CUARTA.- SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal constará de tres fases cuyo objeto es valorar la idoneidad de los/as candidatos/as al perfil del puesto ofertado y que consisten en: Fase Oposición, Valoración de los Méritos, y Comprobación de Méritos que no tendrán que efectuarse por el orden antedicho.

El orden del proceso será el establecido en el acta de admisiones.

La puntuación global del concurso-oposición resultará de las puntuaciones en las fases de oposición y concurso, y es de un 75% para la fase de oposición y de un 25% para la fase de concurso, con una puntuación final de entre 0 y 75 puntos para la fase de oposición y de entre 0 y 25 puntos para la fase de concurso.

1º.- FASE OPOSICION

La fase de oposición constará de un uno o varios ejercicios teórico-prácticos sobre las distintas habilidades, conocimientos y competencias propias del puesto de trabajo.

Las pruebas o ejercicios se basarán entre los diferentes temas relacionados con los conocimientos, habilidades y competencias propias del puesto de trabajo y el temario:

Tema 1.- El servicio de conserjería.

Tema 2.- Informática.

Tema 3.- Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo.

Tema 4.- Convenio Colectivo Limpiezas Costa de Calvià S.A. (Oh Limpia).

Tema 5.- Callejero del término municipal de Calvià.



Se realizarán pruebas teórico-prácticas sobre las distintas habilidades, conocimientos y competencias que deben aplicarse para el desempeño del puesto de trabajo.

Estas pruebas podrán ser divididas en varias partes y podrán ser eliminatorias en función de los criterios que fije el tribunal de selección y que se anunciarán en el acta de admisiones, así como la valoración de cada una de ellas, pudiéndose fijar puntuaciones mínimas requeridas.

Las pruebas computarán el 75% de la nota final.

Los aspirantes admitidos/as serán convocados/as en llamamiento único o individualizado que además se publicará en la página web de la empresa para cada una de las pruebas con un mínimo de 2 días hábiles de antelación.

2º.- FASE DE VALORACION DE MERITOS

En primer lugar a los aspirantes que hayan superado el mínimo establecido en la oposición se les valorarán los méritos declarados en el autobaremo previa justificación documental de los mismos. El resto se valorará según lo establecido en la bolsa de trabajo.

Los méritos se valorarán en función de los siguientes bloques con una puntuación máxima de 25 puntos:

. Méritos profesionales: hasta un máximo de 10 puntos.

. Otros méritos: hasta un máximo de 15 puntos.

La valoración de méritos se realizará solo a aquellos/as candidatos/as que hayan presentado la documentación justificativa de la autobaremación durante el proceso de inscripción y hayan realizado las pruebas de oposición.

La fecha límite para computar los méritos declarados por los/as candidatos/as es el día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción del presente proceso de selección, no siendo tenidos en cuenta ni valorados aquellos que sobrepasen dicha fecha, no se hayan incluido en la autobaremación, o no hayan sido acreditados. Por tanto, sólo serán tenidos en cuenta y valorados los títulos académicos, cursos de formación profesional, y experiencia profesional obtenidos hasta la fecha indicada, no siendo tenidos en cuenta ni valorados los obtenidos con posterioridad a la misma.

El tribunal revisará el formulario de autobaremación presentado y lo cotejará con la documentación aportada en el Portal de Selección. En el caso de que no coincida la parte del baremo analizada con la acreditada se asignará la menor de las puntuaciones, pudiendo el/la candidata/a ser excluido/a del proceso de selección si el tribunal detecta falsedad tanto en la puntuación como en su justificación documental presentada, o error no excusable.



No se valorará ningún mérito:

- Con fecha posterior al día anterior de publicación de la convocatoria y apertura de inscripción.
- Que no hayan sido acreditados en el plazo indicado y en la forma establecida en la convocatoria.
- Que no estén adecuada y claramente acreditados de acuerdo con los baremos de la fase de concurso.
- Los aducidos y no justificados en la forma indicada.

Para la autobaremación de méritos se fija el siguiente Baremo:

Méritos profesionales: hasta un máximo de 10 puntos

Para la valoración de la experiencia previa en el puesto de trabajo se distinguirán:

. Por cada año trabajado en Limpiezas Costa de Calvià S.A. (en adelante "la empresa"): 1 punto, en caso de períodos menores a un año se prorrateará a la fracción que resulte.

. Experiencia acreditada en otra empresa en un puesto de trabajo igual a criterio del tribunal: 0,50 puntos por año trabajado, en caso de períodos menores a un año se prorrateará a la fracción que resulte.

Se computará la fracción hasta tres decimales. Sólo se valorarán los servicios efectivamente prestados mediante una relación de carácter contractual laboral o administrativa. No se computarán servicios que hayan sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. En tal caso sólo serán tenidos en cuenta los de mayor duración.

La experiencia profesional exterior a la empresa deberá acreditarse por los/as candidatos/as aportando su VIDA LABORAL o certificado acreditativo.

Otros méritos: hasta un máximo de 15 puntos

i) Formación académica

Se valorarán las titulaciones académicas oficiales y reconocidas por el Ministerio de Educación, de acuerdo con los siguientes criterios:

La titulación académica que se acredite como requisito de acceso podrá ser superior a la que se requiere, en cuyo caso también será valorada en los méritos si así se indica en el apartado de valoración.



Sólo se valorará la titulación de nivel más alto que se acredite, cuya puntuación no se acumulará a la de otras titulaciones que se posean que el mismo título otorgue.

- Título de estudios oficiales de diplomatura, grado, ingeniería técnica o arquitectura técnica reconocido como nivel MECES 2 o superior: 6 puntos.
- Título de técnico superior de formación profesional reconocido como nivel MECES 1 o equivalente académico: 5 puntos.
- Título de bachillerato o de técnico de formación profesional o equivalente académico: 4 puntos.

ii) Conocimientos de lengua catalana

En cuanto a los conocimientos de lengua catalana, solo se valorará el certificado de nivel más alto que se acredita, además del certificado de lenguaje administrativo, cuya puntuación se acumulará a la del otro certificado que se acredite.

La puntuación que se otorgará es la siguiente:

- A2: 1 punto.
- B1 o superior (incl. Lenguaje administrativo): 2 puntos.

iii) Conocimientos de lenguas extranjeras

Se valorará el conocimiento de lenguas extranjeras conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), acreditado mediante certificación oficial expedida por organismos reconocidos. La puntuación se asignará de acuerdo con el siguiente baremo:

- Nivel A2: 0,5 puntos.
- Nivel B1: 1 puntos.
- Nivel B2 o superior: 2 puntos.

Cada aspirante podrá presentar un único certificado por idioma, computándose únicamente el de nivel más alto.

Las titulaciones deben estar expedidas por centros oficiales o entidades reconocidas por las administraciones educativas competentes.

iv) Cursos de formación (máximo 5 puntos)

Los cursos realizados relacionados con las plazas a cubrir se valorarán a razón de 0,01 puntos por hora.



Sólo se valorarán los cursos impartidos por entidades reconocidas por alguna autoridad educativa.

No se valorarán en este apartado los certificados de los cursos que no se indiquen las horas de duración o los créditos de la acción formativa, los que correspondan a una carrera universitaria, los de doctorado, la superación de asignaturas de un estudio académico, ni los derivados de procesos selectivos.

Si el certificado acreditativo del curso indica créditos, se valorará a razón de 25 horas por cada crédito ECTS.

Si no se indica el tipo de crédito, se entenderá que son créditos de la anterior ordenación universitaria (CFC o LRU) y, por lo tanto, se valorarán a razón de 10 horas por crédito.

Cuando haya discrepancia entre las horas y los créditos en los certificados de una acción formativa, prevalecerán las horas.

En todos los casos, se valorarán una sola vez las acciones formativas relativas a una misma cuestión o en un mismo programa, aunque se haya repetido la participación.

Sólo se valorará el certificado de nivel superior o el certificado que acredite un número superior de dos horas de entre los referidos a un mismo nivel de capacitación profesional.

El Tribunal determinará si las acreditaciones, curso, experiencia y/o similitud de los puestos de trabajo desempeñados y cualquier otro mérito susceptible de valoración, concurren en cada uno/a de los/as candidatos/as presentados/as a la selección.

3º.- FASE DE COMPROBACION DE MERITOS Y LISTA DEFINITIVA

Una vez finalizado el proceso de admisiones y la fase de pruebas con la resolución de reclamaciones si las hubiera, el tribunal confeccionará una lista provisional con las puntuaciones de las pruebas y las indicadas en el autobaremo de cada candidato que haya superado el mínimo establecido en la/s Prueba/s, ordenada de mayor a menor.

En caso de igualdad de puntos, este se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

- 1º. Puntos obtenidos en los Méritos presentados en presente proceso, sin el límite de puntuación establecido en cada apartado.
- 2º. Primer contrato que inicie la contratación continuada, en su caso, con la excepción de que la discontinuidad venga provocada por maternidad/paternidad.
- 3º. Género menor representado en la categoría.
- 4º. Las personas víctimas de violencia de género.
- 5º. Si persiste finalmente el empate, se realizará un sorteo.

El número de candidatos/as a convocar para el cotejo de documentos se determinará en el acta de resolución o resultados provisionales del proceso de selección.



El Tribunal convocará mediante SMS o correo electrónico a través del Portal de Selección a los/as candidatos/as indicando día y hora en el cual deberán aportar todos los documentos originales adjuntados en el proceso de admisiones.

La no aportación de los documentos originales supondrá no computarlos como válidos a los efectos de puntuación, por lo que tal cotejo podrá conllevar la modificación del resultado pudiendo el/la candidata/a ser excluido/a del proceso de selección si el tribunal detecta falsedad tanto en la puntuación como en su justificación documental presentada, o un error no excusable.

Una vez comprobados todos los datos se publicará la lista Provisional por riguroso orden abriéndose un plazo de TRES días hábiles para presentar reclamaciones al Tribunal.

Una vez resultas las reclamaciones presentadas se procederá a publicar la lista definitiva, en caso de no existir reclamaciones la lista devendrá definitiva.

La adjudicación de las plazas se realizará mediante dos turnos sucesivos. En primer lugar se resolverá el turno de promoción interna y las personas aspirantes que lo hayan superado podrán optar, por riguroso orden de puntuación, entre las modalidades y porcentajes de jornada disponibles. Una vez finalizada dicha adjudicación, las plazas que permanezcan vacantes se ofrecerán al turno libre (selección externa), en el que las personas aspirantes podrán optar, igualmente por riguroso orden de puntuación, entre las modalidades y porcentajes de jornada que permanezcan disponibles. Las personas que no obtengan plaza, siempre que hayan obtenido la puntuación mínima exigida, conformarán las bolsas de trabajo en los términos establecidos en la Base Quinta.

4º- RECONOCIMIENTO MEDICO PREVIO A LA INCORPORACION

Para el caso de que algún/a candidato/a sea de nueva incorporación deberá someterse al obligatorio Reconocimiento Médico de Aptitud, perdiendo todos sus derechos los/as aspirantes que no se presenten en el lugar que se le indique a realizar el reconocimiento médico el día y hora señalados, así como aquellos/as candidatos/as que se presenten y no acrediten su identidad.

Asimismo, los trabajadores que ya vengán desempeñando su trabajo en la empresa, deberán someterse al reconocimiento médico siempre que lleven más de un año sin haberlo realizado.

Para poder ser contratado/a el/la candidato/a habrá de ser declarado/a por el facultativo que lo/a reconozca como APTO/A SIN LIMITACIONES o como máximo APTO/A CON LIMITACIONES COMPATIBLES con TODAS las tareas a desempeñar. Tras el reconocimiento médico, los/as candidatos/as que hayan sido declarados NO APTO/A o APTO/A CON LIMITACIONES INCOMPATIBLES con las tareas a desempeñar serán excluidos/as del proceso selectivo.



QUINTA.- BOLSA DE TRABAJO

Las personas que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida para superar las pruebas de selección y no hayan obtenido una de las plazas objeto del proceso selectivo, pasarán a formar parte, por orden de mayor a menor puntuación total obtenida, de una bolsa de cobertura de plazas fijas de Conserje/Ordenanza, a través de la cual podrán cubrirse las vacantes fijas de la misma categoría que se produzcan durante su vigencia.

La bolsa de cobertura de plazas fijas tendrá una duración inicial de un año, pudiendo prorrogarse hasta alcanzar una duración máxima total de dos años, salvo que la empresa convoque un nuevo proceso selectivo que dé lugar a la constitución de una nueva bolsa.

Asimismo, las personas que hayan superado los mínimos establecidos en las pruebas pasarán a formar parte, por orden de mayor a menor puntuación obtenida, de una bolsa de coberturas temporales de Conserje/Ordenanza, a través de la cual podrán efectuarse llamamientos en función de las necesidades temporales de contratación de la empresa.

La bolsa de coberturas temporales tendrá una duración inicial de un año, pudiendo prorrogarse hasta alcanzar una duración máxima total de dos años.

Las bolsas constituidas mediante el presente proceso se situarán detrás de las bolsas anteriores que se encuentren vigentes, respetándose la prioridad de estas hasta la finalización de su vigencia.

La bolsa de coberturas temporales no generará ningún derecho de contratación, sino una expectativa de llamamiento por el orden establecido según la puntuación obtenida y conforme a las necesidades de contratación de la empresa.

PERMANENCIA EN LAS BOLSAS

Será responsabilidad de los/as candidatos/as mantener actualizados sus datos de contacto (teléfono, correo electrónico, etc.). La persona integrante de las bolsas deberá mantener durante toda su vigencia el cumplimiento de los requisitos exigidos en estas bases. La pérdida de dichos requisitos implicará la exclusión.

Cuando durante la vigencia de cualquiera de las bolsas concorra alguna de las circunstancias previstas en la Base Segunda, se aplicarán las consecuencias y, en su caso, los períodos establecidos en dicha base.

Permanencia en la bolsa de coberturas temporales

Los/as candidatos/as que, en el momento de ser llamados/as para realizar funciones de Conserje/Ordenanza, hayan acumulado un porcentaje de absentismo laboral no justificado superior al 10% durante los 365 días naturales anteriores al llamamiento, pasarán a ocupar el último lugar de la bolsa de coberturas temporales.



En caso de que el/la candidato/a se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) en el momento del ofrecimiento, se pasará a la siguiente persona de la lista. El/la candidato/a en IT mantendrá su posición y será considerado/a nuevamente en la siguiente oportunidad que se presente.

El primer rechazo injustificado de una oferta de contratación temporal supondrá el pase de la persona candidata al último lugar de la bolsa. La baja voluntaria, sin causa debidamente justificada, de un contrato temporal obtenido mediante esta bolsa tendrá los mismos efectos que un primer rechazo injustificado y supondrá igualmente el pase al último lugar de la bolsa.

La persona candidata quedará excluida de la bolsa de coberturas temporales cuando, durante su vigencia, se produzca cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) dos rechazos injustificados de ofertas de contratación temporal.
- b) dos bajas voluntarias injustificadas de contratos temporales obtenidos mediante la bolsa.
- c) un rechazo injustificado y una baja voluntaria injustificada, con independencia del orden en que se produzcan.
- d) Una baja voluntaria sin respetar el plazo de preaviso legal o convencionalmente establecido, salvo que concurra una causa debidamente justificada que imposibilite su cumplimiento.

La persona candidata que acepte expresamente una oferta y posteriormente no se incorpore al puesto de trabajo en la fecha indicada, sin causa debidamente justificada, quedará excluida de la bolsa.

A estos efectos, podrán considerarse causas justificadas, siempre que se acrediten documentalmente, la incapacidad temporal, las situaciones legalmente protegidas relacionadas con nacimiento y cuidado de menor, el cumplimiento de un deber público inexcusable, la fuerza mayor u otras circunstancias debidamente acreditadas que imposibiliten la incorporación.

Para poder continuar formando parte de la bolsa, el/la trabajador/a deberá superar el período de prueba establecido en el convenio colectivo de aplicación para la categoría de Conserje/Ordenanza.

Permanencia en la bolsa de cobertura de plazas fijas

Una vez constituida la bolsa de cobertura de plazas fijas, la empresa solicitará a cada una de las personas integrantes que, en el plazo de cinco días hábiles, manifieste por escrito su disponibilidad para plazas a tiempo completo, plazas a tiempo parcial o ambas modalidades de jornada.

En caso de no recibirse respuesta dentro del plazo establecido, se entenderá que la persona candidata manifiesta su disponibilidad para ambas modalidades de jornada.



Las personas integrantes podrán modificar posteriormente su disponibilidad mediante comunicación escrita a la empresa. La modificación tendrá efectos únicamente para futuros llamamientos y no alterará la posición que corresponda en la bolsa por la puntuación obtenida.

Cuando se produzca una vacante fija, el llamamiento se realizará por riguroso orden de puntuación entre las personas integrantes que hayan manifestado disponibilidad para la modalidad de jornada correspondiente.

La falta de disponibilidad previamente comunicada para una determinada modalidad de jornada no tendrá la consideración de rechazo o renuncia y no supondrá penalización ni modificación de la posición de la persona candidata en la bolsa.

De igual modo, quedarán excluidos/as de la bolsa quienes no hayan superado el período de prueba previsto en el convenio colectivo de aplicación durante el desempeño de la categoría de Conserje/Ordenanza.

Los/as candidatos/as que, tras ser propuestos/as para una plaza fija correspondiente a una modalidad de jornada para la que hubieran manifestado disponibilidad, renuncien a la misma sin causa debidamente justificada, serán excluidos/as de la bolsa de cobertura de plazas fijas, pudiendo mantener su posición en la bolsa de coberturas temporales.

SEXTA.- TRIBUNAL DE SELECCIÓN

El Tribunal de selección estará formado por tres personas, un/a presidente/a y dos vocales, de los cuales uno/a de ellos/as actuará como secretario/a, para el caso de desacuerdo el/la secretario/a será el/la más joven de ellos/as. Todos/as tendrán voz y voto y previo acuerdo podrán ser asesorados/as por técnicos/as en las materias objeto de las pruebas.

Su composición será:

Presidente:

º La responsable de RRHH de Limpiezas Costa de Calvià o persona de la empresa en quien delegue.

Vocales:

º Un/a trabajador/a de la empresa.

º Un miembro del Comité de empresa.

Los nombres de los miembros del tribunal serán publicados junto con el acta de admisiones.



A todos y cada uno de los componentes se les asignará un/a suplente. Su composición se publicará junto con la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as o en actas posteriores si fuera preciso. El tribunal quedará válidamente constituido con la presencia de dos de sus miembros.

El tribunal podrá solicitar a la empresa la habilitación del personal interno o externo para ayudar en el proceso selectivo.

Las decisiones del Tribunal se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de quien actúe como presidente.

El Tribunal queda facultado para decidir, resolver e interpretar las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para llevar a buen fin el proceso selectivo en todo lo no previsto en estas Bases.

El Tribunal podrá eliminar a los aspirantes durante el desarrollo del proceso selectivo por razones de indisciplina o desobediencia.

Los miembros del Tribunal están sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en la legislación aplicable a la misma. Los/as candidatos/as dispondrán de dos días hábiles para recusar a los miembros del tribunal desde la fecha de publicación del Acta Provisional de Admisiones.

SEPTIMA.- IGUALDAD Y PROTECCION DE DATOS

La Dirección velará por el cumplimiento de los criterios de igualdad, mérito y capacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

De conformidad con Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Reglamento General de Protección de Datos (UE) 679/2016, de 27 de abril vigentes, se informa que los datos personales que suministren los/as candidatos/as con motivo de su participación serán conservados en un fichero automatizado titularidad de Limpiezas Costa de Calvià S.A. (en adelante Limpiezas Costa de Calvià) con la finalidad de gestionar el/los proceso/s de selección de personal por parte de la empresa.

Limpiezas Costa de Calvià como responsable del fichero, garantiza y reconoce el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos facilitados que podrá ejercitar el interesado mediante el envío de petición escrita al Jefe de Seguridad Informática, adjuntando documento que acredite su identidad, a la siguiente dirección :C/ Illes Balears, 27 – Santa Ponça.



OCTAVA.- RECLAMACIONES Y ALEGACIONES

Contra las presentes bases, podrán presentarse reclamaciones ante La empresa en un plazo de DIEZ días naturales, contados desde el día siguiente a la publicación en el Portal de Selección y en la página web www.limpiezascalvia.com, que serán resueltas en un plazo máximo de un mes.

NOVENA.- PLAZO ADMISION DE SOLICITUDES

El plazo de admisión de solicitudes será de QUINCE días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria del proceso selectivo en el Portal de Selección de la empresa. La publicación de estas bases no inicia dicho plazo. La convocatoria, que se publicará posteriormente, indicará las instrucciones de inscripción y la documentación que deba aportarse conforme a estas bases.