

ORDEN DEL CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA CONVOCATORIA Y ACTIVACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO Y LISTA DE ESPERA, PARA LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE AGENTE DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

Preámbulo

El gobierno de la ciudad de Mérida, a la hora de gestionar los asuntos públicos, asume desde el primer momento el compromiso ético y democrático, atendiendo a la demanda de participación, transparencia y rendición de cuentas que la sociedad, cada vez más informada, nos exige y espera de todas las instituciones que enfoquemos nuevos modelos de gobernanza que sean más abiertos.

Nuestra actuación debe guiarse por principios y normas de conducta enraizados desde siempre en los valores democráticos: austeridad en el gasto, ejemplaridad en el ejercicio de la responsabilidad política y excelencia en el cumplimiento de los más altos estándares de calidad en los servicios públicos.

Conceptos como eficacia, eficiencia y calidad deben ser signos distintivos de las Administraciones Públicas. Y eso pasa, forzosamente, por una constante autocrítica y análisis y por una mejora permanente, para conseguir los resultados y objetivos previamente fijados.

En este sentido, vamos a continuar con la estrategia emprendida en el año 2015 cuando accedimos a gobernar en el Ayuntamiento de Mérida, para seguir consolidando el funcionamiento democrático del propio Ayuntamiento, reforzando su papel como impulsor de la vida pública local. Los valores éticos son fundamentales para el funcionamiento de una sociedad.

Que la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Mérida tiene como objetivo Promover la Igualdad real entre mujeres y hombres para superar obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad, así como la sensibilización a la población en su conjunto, contra todas las formas de violencias machistas.

Para ello, interviene en la mejora de nuestra sociedad a través de la eliminación de las discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo: violencia de género, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad social, cultural y económica, problemas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral entre otros.

Los 6 principios rectores que orientan la estrategia de trabajo e intervención de esta Delegación de Igualdad son: Sensibilización, transversalidad, participación social, diversidad, enfoque feminista y sostenibilidad de las políticas de igualdad.

El objetivo principal de la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género es mejorar la situación social, económica, laboral, política, familiar y cultural de la ciudadanía extremeña, introduciendo el enfoque de género en la política municipal, contrarrestando así los efectos de la socialización diferencial de género, para construir un modelo igualitario, mediante la participación ciudadana como esencia de la democracia.

Son funciones de dicha oficina de Igualdad:

1. Atención directa e individualizada a mujeres víctimas de violencias machistas.
2. Ejecución, animación y promoción de campañas de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas, así como la prevención de la violencia de género dirigidas al conjunto de la ciudadanía.
3. Información, asesoramiento y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.
4. Promoción y ejecución de actuaciones orientadas al fomento de la participación y empoderamiento de las mujeres en diferentes ámbitos.

Por ello y para atender las necesidades urgentes e inaplazables que puedan surgir en categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, se hace necesario la creación de bolsas de empleo de emergencia para la contratación temporal, **a través de cualquiera de las formas y regímenes jurídicos previstos en la legislación vigente**, de las categorías profesionales del Ayuntamiento de Mérida.

La selección de las personas a través de estas bolsas, atenderá **con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública** y por ello ponen su foco en aquellas personas y colectivos que están en una situación de mayor vulnerabilidad, como por ejemplo las tasas de desempleo por edad o por género existentes en la ciudad de Mérida.

Este es el fundamento de la aprobación de estas bases generales, **bases que serán el soporte jurídico y el marco regulador de las diferentes convocatorias específicas por categorías profesionales que se irán sucediendo a partir de este momento** y hasta su sustitución por otras nuevas. Estas **convocatorias se harán mediante sucesivas Resoluciones de la Delegación de Recursos Humanos en las que se irán convocando distintas categorías profesionales** para la cobertura de puestos de trabajo de naturaleza temporal en el Ayuntamiento de Mérida.

Con este fin se produce esta bolsa de **AGENTE DE IGUALDAD**, así pues y considerando que por Decreto de Alcaldía de fecha 20 de junio de 2023, se me delegan la totalidad de las funciones atribuidas a la Alcaldía en materia de Personal, con las facultades de dirección interna y gestión del respectivo servicio, en concreto las competencias que se desarrollan en el art. 41.14 del ROF y en particular, el desempeño de la Jefatura Superior de todo el personal de la Corporación y, como Jefe directo del mismo, ejercer todas las atribuciones en materia de personal que no sean de la competencia del Pleno, Junta de Gobierno Municipal o de la Administración del Estado,

HE RESUELTO

APROBAR LAS SIGUIENTES BASES QUE HAN DE REGIR CONVOCATORIA Y ACTIVACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO Y LISTA DE ESPERA, PARA LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE AGENTE DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

BASE PRIMERA. OBJETO Y REFERENCIA

Es objeto de la presente convocatoria, el establecimiento de **la lista de espera para la categoría profesional de Agente de Igualdad para dar cobertura de todas las situaciones administrativas y regímenes jurídicos que puedan producirse en el Ayuntamiento de Mérida, ya sean estas para coberturas de bajas IT, vacantes interinas o refuerzos que pueda realizar este Ayuntamiento.**

El perfil profesional que constituirá la lista de espera, será:

CATEGORÍA / OCUPACIÓN PROFESIONAL		
DENOMINACIÓN	GRUPO	SUBGRUPO
Agente de Igualdad	A	A2

La forma de prestación de servicios en esta Administración Local, podrá ser cualquiera de las previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la ley 20/2021 de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo Público.

BASE SEGUNDA. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO.

- A. Categoría profesional: A2, según el art. 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- B. Duración: Las contrataciones y dependiendo de la disponibilidad presupuestaria y necesidades del servicio, serán con cargo a los presupuestos propios del Ayuntamiento de Mérida o de financiación externa de programas relacionados con la misma.
- C. Organización Funcional: La plaza estará adscrita la Delegación de Igualdad, Centro Clara Campoamor.
- D. Funciones: Las específicas relacionadas con el puesto y las funciones relacionadas con el grupo de titulación y que estén recogidas en la RPT del Ayuntamiento de Mérida.

El Ayuntamiento de Mérida Seleccionará a las y los profesionales que presten sus servicios, a jornada relacionada a las necesidades del servicio, en las Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Reglamento de Organización y funcionamiento de la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, aprobado por el Decreto 24/2018, de 20 de febrero.

Las funciones para realizar por el personal contratado serán las de ejecución y desarrollo de las que, con carácter general de acuerdo con el artículo 12.2 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, les corresponde a la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, y en concreto las establecidas en el artículo 7 del Reglamento de Organización y funcionamiento de la Red de Oficina de Igualdad y Violencia de Género, aprobado por el Decreto 24/2018, de 20 de febrero.

BASE TERCERA. VIGENCIA

La presente bolsa de trabajo entrará en vigor el día de la publicación de los listados definitivos. No obstante, la misma podrá ser convalidada o sustituida por nuevas bolsas de trabajo que se constituyan mediante Resolución de la Delegada o el Delegado de Recursos Humanos en cualquier momento, o por razones organizativas conforme a lo establecido en la ley 7/1985 de bases de Régimen Local.

La fecha de publicación del listado definitivo en cada categoría profesional marcará el inicio de la utilización del orden establecido para atender las necesidades de contratación temporal que se presenten a partir de la misma. Las necesidades de contratación se articularán a partir de la autorización de cobertura suscrita por el Concejal Delegado o Concejala Delegada de Recursos Humanos.

En cualquier caso, las ofertas de contratación estarán supeditadas a la existencia de créditos autorizados.

BASE CUARTA. REQUISITOS GENERALES DE ADMISIÓN.

Todas las personas que concurran a la presente convocatoria, deberán reunir los siguientes **REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS** para ser admitidas a la misma:

a) Requisitos Generales:

1. Tener nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de los trabajadores y de las trabajadoras.
2. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. En el caso de mayores de 16 años y menores de 18 años no emancipados, se requiere autorización de quien ejerza patria potestad o tutoría.
3. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
4. Cuando el título haya sido obtenido en el extranjero, deberá estar homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En caso de candidatos o de candidatas con títulos de la Unión Europea, deberán estar en posesión, bien de la homologación, o bien de la credencial de reconocimiento dirigido al ejercicio de la profesión de Profesor de Universidad.

5. No haber sido separado o separada mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de persona funcionaria, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separada o inhabilitada. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse en situación de inhabilitación o sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
6. No podrán concurrir al presente proceso quienes padezcan enfermedad física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones en cada puesto.

b) Requisitos Específicos:

1. Titulación mínima **Diplomatura o Grado Universitario**.
2. Acumulación de al menos 250 horas en cursos de formación especializada en materia de Igualdad y/o Violencia de Género.
3. Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.

BASE QUINTA. SOLICITUDES, REFERENCIA, PLAZOS DE PRESENTACIÓN Y ADMISIÓN

1. Para esta categoría profesional de A2, **las solicitudes se presentarán a través de la plataforma de ofertas públicas** de empleo del Ayuntamiento <https://merida.convoca.online> para lo cual, será necesario identificarse con el correspondiente Certificado Electrónico, DNI electrónico o Cl@ve PIN.
2. Además, se podrá acceder a esta plataforma de ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento de Mérida desde la **sede electrónica y página web** del Ayuntamiento:
<https://sede.merida.es>
<http://merida.es/servicios-municipales/empleo-publico>
3. El plazo para presentar las solicitudes será de **cinco días hábiles** a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria específica de esta Bolsa de empleo.
4. Pago de Tasas de Derechos de Examen, según clases de Tarifa recogido en la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Derechos de Examen u Otras Pruebas Selectivas en el Ayuntamiento De Mérida:

https://descargas.merida.es/ordenanzas/ordenanza_tasa_exámenes.pdf

Deberá de hacerse efectiva a través de la siguiente cuenta bancaria de la cual es titular el Ayuntamiento de Mérida: **ES8130010042914210000053**, mediante ingreso o transferencia bancaria.

5. En la solicitud habrán de reflejarse **los datos, justificante de Pago de Tasa tarifa general, tarifa reducción junto con el justificante de reducción o exención de tasas justificando la exención** (Según Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Derechos de Examen u Otras Pruebas Selectivas en el Ayuntamiento De Mérida), **y documentos para la baremación de los méritos y experiencia que figuran en estas bases.**

6. Las personas solicitantes deberán indicar en su solicitud una **dirección de correo electrónico que se considerará el canal de comunicación a efectos de notificaciones, así como de contestaciones a recursos y reclamaciones.**
7. Todas las personas solicitantes de esta convocatoria, notificarán cualquier cambio en la dirección de correo electrónico, número de teléfonos o en las direcciones del domicilio, siendo estos cambios actualizados en la plataforma de ofertas de empleo público <https://merida.convoca.online>
8. Cuantos actos se deriven del desarrollo de la convocatoria serán objeto de publicación en la plataforma de ofertas de empleo público <https://merida.convoca.online>. A efectos de cómputo de plazos y que regirá la fecha de publicación del correspondiente anuncio en dicha plataforma.
9. Una vez finalizado el plazo de solicitudes, se publicarán las listas provisionales de personas admitidas y personas excluidas, que serán expuestas en la plataforma de ofertas de empleo público, existiendo un plazo de **tres días hábiles** a partir del día siguiente de su publicación, para realizar cualquier reclamación motivada y **de forma directa** en la plataforma de ofertas de empleo público <https://merida.convoca.online>
10. Asimismo, aquellas personas aspirantes que hayan detectado errores en la consignación de sus datos podrán manifestarlo en el mismo plazo.
11. En el caso de que una persona, registre más de una solicitud se considerará válida la última presentada, siempre y cuando esté dentro de los plazos de la convocatoria.
12. Las personas aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanaren la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas correspondientes.
13. Finalizado el plazo de subsanación de errores, se publicará resolución elevando a definitiva la lista provisional, con la inclusión de las personas aspirantes que fueron excluidas y que hayan subsanado errores u omisiones, determinando lugar y fecha de inicio del procedimiento de selección, componentes de la Comisión de Selección y, en su caso, orden de actuación de las personas aspirantes.

BASE SEXTA. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

1. Mediante orden del Concejal Delegado de Recursos Humanos, se designará una Comisión de Selección, así como la fecha y lugar de realización de la fase de oposición. La comisión de selección estará formada por las siguientes personas:
 - A. Una Presidenta o un Presidente.**
 - B. Una Secretaria o un Secretario.**
 - C. Tres Vocales.**
 - D. Se designarán igual número de suplentes.**
2. Todas las personas miembros de la Comisión de Selección, titulares y suplentes habrán de ser empleadas del sector público y poseer una titulación igual o superior a la requerida para el acceso a las plazas objeto de la lista de espera.

3. En la designación de sus miembros deberán respetarse los principios de imparcialidad y de profesionalidad, y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres observándose, en cualquier caso, el mínimo del 40% de representación de cada sexo.
4. Las personas miembros en que concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento, comunicándolo a la autoridad convocante, pudiendo ser recusadas por las personas aspirantes admitidas.
5. No podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros titulares o, en su caso, suplentes estando siempre presentes el Presidente o la Presidenta y el Secretario o la Secretaria.
6. Cuando el procedimiento selectivo, por dificultades técnicas o de otra índole, así lo aconsejase, la Comisión, por medio de su Presidente o Presidenta, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otro personal del Ayuntamiento o de otras Administraciones Públicas, que colaborará exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas, en el desarrollo del proceso de selección y bajo la dirección de la citada Comisión.
7. La Comisión de Selección queda facultada para resolver las dudas que puedan presentarse y adoptar resoluciones, criterios o medidas necesarias para el buen orden del proceso de selección en aquellos aspectos no previstos en estas bases, si bien, en todo caso de conformidad a la legislación vigente.
8. Exceptuando la confección de las Pruebas Técnicas/Prácticas y en la corrección de las mismas, puesto que podría influir en las decisiones que el órgano colegiado pudiera adoptar y por lo tanto la garantía de la confidencialidad o el secreto requerido en procesos de toma de decisión y deliberaciones que deben ser exclusivas del órgano colegiado al amparo del Art. 14.1.k) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al resto de deliberaciones del Tribunal Calificador podrán asistir como observadores, con voz y sin voto, un representante por cada organización sindical con representación en la mesa general de negociación de empleados públicos del Ayuntamiento de Mérida.

BASE SÉPTIMA. DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA:

El proceso de selección constará de dos fases de OPOSICIÓN – CONCURSO y que en total tendrá una valoración máxima sobre 20 puntos.

1.- Fase de Oposición. 50% de la puntuación total

La prueba oposición para este proceso de selección, consistirá en la realización de **una Prueba Técnica y una Prueba Práctica que se realizarán en un único llamamiento.**

- **Prueba Técnica.** Esta prueba se valorará con una puntuación máxima de 3,00 puntos (30%). Consistirá en contestar a un cuestionario Tipo Test, cuyos criterios de evaluación están recogidos en el **ANEXO III**. Será necesario obtener un mínimo de 1,50 puntos, en Prueba Técnica, para pasar a la Prueba Práctica. Con menor puntuación de 1,50 puntos, las personas candidatas quedarán excluidas del proceso de selección.

- **Prueba Práctica.** Esta prueba se valorará con una puntuación máxima de 7,00 puntos (70%). Consistirá en la resolución de uno o varios supuestos Prácticos, cuyos criterios de evaluación están recogidos en el **ANEXO IV**. Será necesario obtener un mínimo de 3,50 puntos, en la Prueba Práctica, para pasar al concurso de Méritos. Con menor puntuación de 3,50 puntos las personas candidatas optarán a formar de la Lista de Espera cumpliendo la puntuación mínima requerida, el resto de personas candidatas quedarán excluidas del proceso de selección.

La **valoración** de ambas pruebas tendrá hasta un **máximo de 10 puntos**, siendo necesario obtener **5,00 puntos para superar la Fase de Oposición.**

2.- Fase de concurso. 50% de la puntuación total

La baremación de Méritos para la categoría Profesional A2, se computará conforme a lo desarrollado en el **ANEXO I** y para aquellas personas que hayan obtenido como mínimo 5,00 puntos en la Fase de Oposición.

3.- Determinación de la puntuación.

La puntuación de cada persona participante será la suma de las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición (10 puntos) y Fase de Concurso (10 puntos).

- **Lista de Espera.** Para formar parte de la lista de espera será necesario obtener como mínimo 3,50 puntos en la suma de las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición, siendo obligatorio presentarse a todas las pruebas de la Fase de Oposición.

4.- Criterios de desempates.

En **caso de empate** el orden de prelación se establecerá a favor del candidato o candidata, aplicando los siguientes criterios objetivos:

1. Criterio de desempate nº 1: **Mayor puntuación obtenida en la PRUEBA DEL PRÁCTICA.**
2. Criterio de desempate nº 2: En caso de persistir el empate, **mayor puntuación obtenida en la PRUEBA TÉCNICA.**
3. Criterio de desempate nº 3: En caso de persistir el empate, **mayor formación recibida en materia de Igualdad (según Méritos aportados).**
4. Criterio de desempate nº 4: En caso de persistir el empate, finalmente se decidirá en un sorteo definido por el tribunal, entre las personas que lleguen a este punto, en igualdad de puntuación.

BASE OCTAVA. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA.

1. Concluida la calificación, la Comisión de Selección hará pública en la plataforma de ofertas públicas de empleo, **la lista provisional** con las puntuaciones obtenidas, concediéndose un plazo de **3 días hábiles desde la publicación de estas**, para que los candidatos o candidatas puedan plantear las reclamaciones a la misma.
2. Una vez finalizado el citado plazo y resueltas las reclamaciones en el caso que las hubiere, se elevará propuesta de **lista definitiva** de puntuaciones, ordenadas de mayor a menor puntuación, al Concejal Delegado de Recursos Humanos, concretando el orden de la Bolsa de Empleo objeto de estas bases.
3. A las personas seleccionadas que se incorporen al trabajo, se les podrá realizar una revisión médica por parte del servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de verificar el estado de salud y la acreditación de que la persona aspirante no padece enfermedad o que su discapacidad no le imposibilite para el ejercicio de las funciones propias de la categoría del puesto convocado. En caso de no poder ser acreditado ya sea por enfermedad o por no contar con las capacidades para el desarrollo de las funciones propias, causará baja en el proceso de selección.
4. El candidato o la candidata deberá **aportar toda la documentación autenticada**, a requerimiento del Servicio de Recursos Humanos, en el plazo de 24 horas desde la comunicación para la propuesta de contratación, a efectos de formalizar el correspondiente contrato laboral.
5. Además, deberá aportar la siguiente documentación:
 - a) Certificado Médico Oficial.
 - b) Certificado, en su caso, del grado de discapacidad (mínimo del 33%), acreditando su compatibilidad con las funciones del puesto al que se opta.
 - c) Certificado bancario de titularidad de la cuenta corriente.
 - d) Número de afiliación a la Seguridad Social.
 - e) Certificado negativo de Delitos de Naturaleza Sexual.
6. La formalización del contrato de personas extranjeras de países no miembros de la Unión Europea se condiciona, en cualquier caso, a que el aspirante seleccionado esté en posesión de la documentación necesaria legalmente establecida.
7. En el supuesto de que, en el plazo señalado, salvo causas de fuerza mayor, la persona aspirante propuesta no presente la documentación acreditativa de reunir los requisitos exigidos, o si del examen de esta se dedujera que carece de los mismos, no podrá ser contratada, entendiéndose que renuncia a este nombramiento, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades legales en que pudiera haber incurrido en este último caso y siendo anulada su pertenencia a este proceso de selección.

BASE NOVENA FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA Y LLAMAMIENTOS.

1. Funcionamiento y llamamiento para las personas en la lista de espera para la categoría profesional de Agentes de Igualdad para dar cobertura de todas las situaciones administrativas y regímenes jurídicos que puedan producirse en el Ayuntamiento de Mérida, ya sean estas para coberturas de bajas IT, vacantes interinas o refuerzos que pueda realizar este Ayuntamiento.

- 1.1. La lista de espera será abierta y permanente, correspondiendo cada llamamiento a la persona que se encuentre en ese momento en el primer lugar de la lista.
- 1.2. Las personas aspirantes podrán actualizar exclusivamente los méritos de forma anual, para lo cual dispondrán de 10 días hábiles, contados desde el primer día hábil del mes de febrero de cada año, tras la publicación realizada en la plataforma de ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento <https://merida.convoca.online> y su difusión en la página web del Ayuntamiento <https://merida.es/servicios-municipales/empleo-publico/>.
- 1.3. La lista actualizada será publicada el último día hábil del mes de marzo, momento a partir del cual entrará en vigor la nueva lista de espera.
- 1.4. Si llegado el caso la bolsa llega a su fin y se han producido por parte del Ayuntamiento ofertas de trabajo a todas las personas integrantes de la misma, independientemente de que se haya producido la contratación o no, se iniciará nuevamente el procedimiento descrito anteriormente.
- 1.5. El llamamiento se efectuará de forma telefónica, consistirá en un máximo de tres llamadas con un intervalo mínimo de 30 minutos entre llamadas en horario de oficina (7:30 h a 14:30 h). En todos ellos, se advertirá del intento de contactar telefónicamente, así como la información sobre las características y condiciones de la oferta.
- 1.6. De estas gestiones de contacto se dejará constancia en el expediente con detalle de la fecha, hora y resultado del contacto, y quedará constancia en la plataforma de ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento.
- 1.7. En caso de ausencia de respuestas en los llamamientos señalados anteriormente, la Delegación de Recursos Humanos, dejará constancia del intento fallido de los llamamientos **en los expedientes de las personas de esta lista de espera de la plataforma de ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento**, teniendo el valor de renuncia, dándose continuidad al procedimiento del llamamiento al siguiente integrante de la bolsa de trabajo.
- 1.8. Los integrantes de la bolsa serán responsables de mantener actualizados los domicilios o datos de contacto a fin de agilizar los llamamientos, debiendo comunicar cada cambio que se produzcan. La Delegación de RRHH en ningún caso será responsable de los datos no actualizados por parte de las personas de la lista de reserva
- 1.9. Realizada una oferta y aceptada por el candidato o la candidata, se entenderá que es firme.

2. Baja en la contratación / Baja en la lista de empleo para esta categoría profesional del Ayuntamiento de Mérida.

2.1. Serán causas de baja en esta lista de reserva y para esta categoría profesional:

- a) La falsedad o manipulación de datos aportados, sin perjuicio de las responsabilidades legales en que pudiera haber incurrido en este último caso.
- b) Una vez se produzca el llamamiento, y la aceptación de la oferta de trabajo temporal formulada por el Ayuntamiento, la no incorporación en los términos y plazos señalados al puesto o la no presentación de la documentación requerida (salvo en los supuestos de baja por la contingencia de riesgo por embarazo, descanso por maternidad o paternidad o baja por incapacidad temporal, así como por motivos de salud debidamente acreditados y justificados).

2.2. Serán causas de baja definitiva en la lista de reserva en esta categoría profesional:

- a) Cuando no se dé respuesta al llamamiento efectuado por parte de la Administración, en los casos de la base octava, salvo causa de fuerza mayor.
- b) La renuncia a una oferta de contratación y no haber realizado la suspensión temporal y voluntaria de pertenencia a la bolsa de trabajo, según lo previsto en la BASE OCTAVA. Punto 2.3.
- c) Lo previsto en el apartado BASE OCTAVA. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA Y LLAMAMIENTOS.

2.3. Suspensión temporal y voluntaria de pertenencia a la bolsa de trabajo.

- a) Las personas que formen parte de la bolsa podrán solicitar la suspensión temporal de pertenencia a la bolsa con un escrito dirigido por correo electrónico al correo de empleo@merida.es detallando nombre y apellidos, la bolsa en la que pide la suspensión temporal y motivando la misma, antes de producirse el llamamiento para ofrecerle un contrato. **Por motivos de seguridad, se exigirá adjuntar una fotografía de la cara principal del DNI o NIE. Una vez recibido el correo, el servicio de Recursos Humanos confirmará este extremo mediante registro en la plataforma de Ofertas Públicas de empleo.**
- b) No obstante, se respetará su posición en la bolsa, volviéndose a realizar el llamamiento una vez desaparezcan las causas que dieron lugar a la suspensión.
- c) Para restablecer la situación de alta en la bolsa, se utilizará el mismo procedimiento señalado en el punto 1 de este epígrafe.

2.4. Otras condiciones vinculadas a la duración de los contratos

Se establecen dos tipos de Bolsas derivada de la misma bolsa, con llamamientos de diferentes, de larga y corta duración.

a) **Llamamientos de larga duración** (Interinidades, comisiones de servicio, promociones internas temporales, jubilaciones, fallecimiento, bajas por IT de larga previsión, o cualquier tipo de cobertura de contratos que pueda superar el año de contrato.)

- i. El llamamiento en este tipo de contratos se realizará siguiendo el método general de llamamiento y constancia de datos establecido anteriormente.
- ii. Este se realizará a aquel u aquella aspirante que en ese momento ocupe el primer lugar de la lista de larga duración, y no hubiese sido apartado, de ninguna de las listas, por cualquiera de las causas de exclusión establecidas en las presentes bases.
- iii. Finalizado el contrato derivado de esta Bolsa de Larga duración, se volverá a reincorporar en la misma en la posición que le correspondiese, sin que, en ningún caso, con la suma del tiempo de contrato inicial, y los sucesivos pudiesen superar lo establecido en el Art. 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- iv. Si llegado el caso, bien por el contrato inicial, o por la suma de sucesivos contratos, se llegase al límite establecido en el citado Art. 15, no se podrá ofrecer otro en tanto en cuanto no hayan transcurrido un mínimo de seis meses respecto a la fecha de finalización del último.
- v. Pasado este período podrá volver a ser demandante de contrato en el puesto que por puntuación le corresponda en la lista.

b) **Llamamientos de corta duración** (Aquellos cuya duración estimada sea inferior al año).

- i. El llamamiento para la prestación de servicios temporales ya sean por necesidades del servicio, bajas por IT, jubilaciones, etc. De corta duración, se efectuarán de acuerdo con el orden de prelación establecido en la bolsa de empleo derivada de las presentes bases. En los casos de llamamientos para cubrir plazas por jubilación, se entenderá como una cobertura de carácter interino y siempre vinculada a la cobertura definitiva de la plaza, para lo cual se establecerá el régimen de contratos de larga duración.
- ii. En los llamamientos para contratos en régimen laboral temporal de tres meses o inferiores, las personas mantendrán su puesto en la bolsa, mientras que, si el contrato es superior a tres meses y no superan el año, pasarán al último puesto de esta, siempre que el llamamiento se realice para contratos que no sean de larga duración. Igualmente pasarán al último puesto en aquellos supuestos en que se encadenen contratos cuya duración total supere los seis meses.
- iii. No obstante, cuando sea necesario cubrir varios contratos simultáneamente, se ofrecerá el mejor contrato al primer candidato o candidata disponible, **aunque tendrá prioridad la aplicación del criterio de mejora de empleo**, es decir la oferta se realizará a una persona con un contrato en activo y de corta duración, establecido en estas bases en 6 meses o menos.

- iv. En el caso que la persona integrante de una bolsa esté en el momento del llamamiento, unido mediante cualquier modalidad contractual al Ayuntamiento de Mérida por otra bolsa distinta, **se procederá a ofrecer dicho nuevo contrato, siendo responsabilidad de esta persona finalmente el aceptar o no la nueva oferta**. En caso afirmativo, sólo podrá mantener un único contrato con el Ayuntamiento de Mérida, por lo que deberá renunciar a su contrato inicial.

2.5. Limitaciones en el régimen jurídico y en el tiempo de contrataciones:

En relación a este epígrafe, se aplicará lo dispuesto en **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

BASE DÉCIMA. PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL o DISCAPACIDAD.

1. De conformidad con lo establecido en el Decreto 111/2017, de 18 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura y medidas favorecedoras de la integración de los empleados públicos con discapacidad, serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, todo ello condicionado a la capacidad funcional para el desempeño de las tareas o funciones propias de esta plaza, acreditándose las condiciones personales de aptitud mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multidisciplinar competente.
2. A estos efectos conforme establece el artículo 59.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se adoptarán para las personas con discapacidad que lo soliciten, las medidas precisas para establecer las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo.
3. Para ello, las personas interesadas deberán formular, según modelo oficial, la correspondiente petición concreta, que aportarán junto con la solicitud de participación dentro del plazo de presentación de instancias. Dicha petición deberá estar motivada.

BASE UNDÉCIMA. TRATAMIENTO DE DATOS

1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos aportados pasarán a formar parte de los ficheros del Ayuntamiento de Mérida, con el fin de integrarse en las bolsas de trabajo generadas por esta Corporación para cubrir puestos con carácter temporal.
2. Asimismo, en caso de ser necesario facilitar datos que acrediten la condición de persona con discapacidad, únicamente serán tratados con objeto de dar cumplimiento a la obligación legal de reserva de cupo para coberturas por personal con discapacidad, realizándose las comprobaciones oportunas.

3. Las personas interesadas tendrán derecho de acceso, rectificación y supresión de sus datos personales en los términos establecidos en la citada normativa. Para ello, deberán dirigir una solicitud a la Delegación de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Mérida, como responsable del tratamiento de datos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

En virtud del principio de transparencia, la Delegación de Recursos Humanos deberá tener publicada y actualizada con la debida periodicidad en la Plataforma de ofertas públicas de empleo, los listados de candidatos y candidatas inscritos en las bolsas de trabajo, según el orden por el que vaya el llamamiento. Todo ello a efectos de que las personas que formen parte de la misma conozcan la mayor o menor cercanía de una posible contratación administrativa.

Estos listados estarán igualmente disponibles en su ordenación a petición de las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento.

SEGUNDA

El procedimiento de constitución de la bolsa de empleo y la posterior contratación de las personas seleccionadas se regirá por las presentes bases, así como por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mérida y demás normas de carácter general que resulten de aplicación.

TERCERA

La convocatoria, sus bases y cuantos actos se deriven de la misma y de las actuaciones del Tribunal de Selección, podrán ser impugnados por las personas interesadas en el plazo y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTA

Quedan derogadas las anteriores listas vinculadas a este puesto y a esta categoría profesional.

Mérida, a la fecha de la firma digital.
El Concejal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Mérida

Julio César Fuster Flores



ANEXO I.

CRITERIOS Y BAREMACIÓN DE MÉRITOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO Y LISTA DE ESPERA, PARA LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE AGENTE DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

Criterio nº 1: Segunda Formación Académica o superior. Hasta 1,50 punto máximo.

Se podrán incorporar segundas titulaciones académicas del mismo grado o de superior grado o Doctorado tengan o no que ver con el puesto al que se concurre.

Máster o Posgrado relacionado con el puesto al que se opta, **siempre que sean diferentes a la formación aportada como “Formación Específica”**.

Instrumento nº 1 de verificación: En el momento de ser llamada a ocupar el puesto, podrán ser requeridas **copias autenticada de todas las titulaciones académicas declaradas.**

Criterio nº 2: Formación complementaria. Hasta 2,50 puntos máximo.

Serán baremadas, por 10 horas de toda la formación complementaria y **exclusivamente** relacionada con el mismo puesto al que se opta, como por ejemplo Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o Formación en igualdad de oportunidades y contra la violencia de género, **siempre que sean diferentes a la formación aportada como “Formación Específica”**. En cualquier caso y para esta convocatoria, además se considerará formación complementaria la que sea acreditada en relación con los siguientes conocimientos:

Para la categoría profesional A2:

- a. Formación en seguridad y prevención de riesgos laborales.
- b. Formación sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.
- c. Formación sobre competencias digitales (realizadas en los últimos 5 años), gobierno abierto, administración electrónica, etc.
- d. Formación en contenidos de liderazgo y dirección de equipos, innovación y creatividad.
- e. Formación en relacionada con Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f. Formación relacionada con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Instrumento nº 2 de verificación: En cualquier caso, el Servicio de Recursos Humanos, ya sea en el momento de ser llamada a ocupar el puesto o en cualquier otro momento, podrá requerir la entrega de copias compulsadas de formación complementaria declarada en la acreditación para este criterio.

Criterio nº 3: Experiencia laboral. Hasta 6,00 puntos máximo.

Deberá reflejarse el tiempo total trabajado en la misma categoría profesional a la que se opta (Agente de Igualdad), Grupo de Cotización 1 o 2, indicando los meses completos, sumando (días) el periodo de experiencia en el sector público y/o en la empresa privada o por cuenta propia, siendo **obligado aportar Vida Laboral actualizada a la fecha de solicitud y Contratos de Trabajo para trabajadores por cuenta ajena o Modelo 036/037 y Modelo TA0521/1 para trabajadores por cuenta propia.**



Solo serán contabilizados los contratos de trabajo cuya jornada laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, haya sido igual o superior al 50% de la jornada ordinaria. En el momento del llamamiento para un contrato de trabajo se podrá requerir que aporte los originales o copias compulsadas de los citados contratos junto con la vida laboral.

Cualquier diferencia respecto de lo alegado en la solicitud que implicase una puntuación diferente dará lugar a la exclusión del nombramiento.

Instrumento nº 3 de verificación: En cualquier caso, el Servicio de Recursos Humanos, ya sea en el momento de ser llamada a ocupar el puesto o en cualquier otro momento, podrá requerir la entrega de copias compulsadas de la documentación complementaria declarada en la acreditación para este criterio.

Instrumento nº 4 de verificación: En cualquier caso, debe de aportar el certificado de vida laboral.



CRITERIOS DE BAREMACIÓN PARA A2: AGENTE DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

CRT.1	1. CRITERIO 1: OTRAS TITULACIONES ACADÉMICAS	ítem	SUB-CRITERIOS A2	PUNTUACIÓN SUBCRITERIOS	PUNTUACIÓN MÁXIMA POR SUBCRITERIO
		1.1.	Por un Segundo título Universitario mismo Grado, superior o Doctorado.	0,75	0,75
		1.2.	Por estar en posesión de un Máster relacionado con el puesto al que se concurre.	0,50	0,50
		1.2.	Por estar en posesión de un Posgrado relacionado con el puesto al que se concurre.	0,25	0,25
			TOTAL, MÁXIMA PUNTUACIÓN POSIBLE		1,50
CRT.2	2. CRITERIO 2: FORMACIÓN COMPLEMENTARIA RELACIONADA CON EL PUESTO A CUBRIR	ítem	SUB-CRITERIOS A2	PUNTUACIÓN SUBCRITERIOS Puntos x curso	PUNTUACIÓN MÁXIMA POR SUBCRITERIO
		2.1	Por cada 10 h. de curso de formación recibida	0,019	2,50
			TOTAL MÁXIMA PUNTUACIÓN POSIBLE		2,50
CRT. 3	3. CRITERIO 3: EXPERIENCIA RELACIONADA CON EL PUESTO A CUBRIR	ítem	SUB-CRITERIOS A2	PUNTUACIÓN SUBCRITERIOS	PUNTUACIÓN MÁXIMA POR SUBCRITERIO
	Experiencia en el Ayuntamiento de Mérida, Administraciones Publicas o sector público Institucional.	3.1	Experiencia en el Ayuntamiento de Mérida . (por meses de servicios completos).	0,20	4,50
		3.2	Experiencia en Administraciones Publicas o sector público Institucional* . (por meses de servicios completos).	0,10	
			MÁXIMA PUNTUACIÓN POSIBLE (3.1+3.2)		4,50
	Experiencia sector Privado.	3.3	Experiencia en el sector privado. (por meses de servicios completos).	0,05	1,50
			TOTAL MÁXIMA PUNTUACIÓN POSIBLE CRITERIO 3		6,00

Sector Público Institucional: Se incluyen en este subcriterio, las experiencias acreditadas por y desde los ámbitos recogidos en el artículo 84. 1 a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, como, por ejemplo: Organismos autónomos, Entidades públicas empresariales, Universidades Públicas, etc.



ANEXO II

TEMARIO DE CONTENIDOS Y CONOCIMIENTOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO DE AGENTE DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

TEMARIO GENERAL

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.
2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
3. RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
4. RD 364/1995, de 10 de marzo, Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
5. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.
6. Ley de contratos del sector público ley 9/2017 de 8 de noviembre.
7. Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

TEMARIO ESPECÍFICO

1. Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.
2. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Orden de 30 de junio de 2008 por la que se regula el procedimiento de concesión de las ayudas económicas previstas en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
5. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
6. Decreto 24/2018, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género.
7. VI Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Extremadura 2023 – 2026. Ejes, líneas estratégicas y medidas.
8. Protocolo para la prevención y atención de la Violencia Sexual en Extremadura. Instituto de la Mujer de Extremadura.
9. Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
10. Guía actualizada de lenguaje no sexista en la administración pública de Extremadura. 2022.
11. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



12. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
13. Decreto 16/2025, de 1 de abril, por el que se modifica el Decreto 97/2018, de 26 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para facilitar la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género.
14. Plan de recuperación para Europa: Fondos Next Generation EU y empleabilidad.
15. RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2024, del Consejero, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo de 14 de febrero de 2024, del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, por el que se aprueba el Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024.



ANEXO III
PRUEBA TÉCNICA

Actuación de personas candidatas: El orden de actuación de las personas aspirantes en esta prueba, se hará en función de la RESOLUCIÓN de la Dirección General de Función Pública, por la que se da publicidad al resultado del sorteo público que ha de determinar el orden de actuación y prelación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2025, obtenida del resultado del sorteo celebrado el día 10 de abril de 2025.

1. **Alcance:** Consistirá en la realización de una prueba tipo Test, **según los contenidos del Temario recogido en el ANEXO II.**
2. **Condiciones de entrega:** La prueba tipo Test y antes de ser entregado, deberá ser firmado por la persona candidata. Así mismo, las personas candidatas deberán rellenar una ficha entregada por el Tribunal, de los datos de identificación de la persona candidata: Nombre y apellidos, fecha realización, etc.
3. **Criterios de valoración:** Los criterios de baremación, estarán alineados con los siguientes aspectos:

CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA UNA PRUEBA TIPO TEST	PUNTUACIÓN Hasta 3,00 puntos
Consistirá en contestar a un cuestionario de 40 preguntas tipo test, durante el tiempo que fije el tribunal, entre 60 minutos y 90 minutos. Cada pregunta del cuestionario estará compuesta por cuatro respuestas alternativas de las que sólo una de ellas será la correcta, basado en el contenido del programa de materias que figura en el ANEXO II de la presente convocatoria.	
El cuestionario que se proponga a las personas aspirantes contendrá, además, otras 5 preguntas adicionales tipo test, las cuales sustituirán por su orden a aquellas preguntas que, en su caso, sean objeto de anulación con posterioridad al inicio de la prueba selectiva.	Puntuación por pregunta respondida correctamente: 0,075
Respecto a los criterios de corrección, cada 3 respuestas contestadas erróneamente, restará 1 pregunta contestada correctamente, las preguntas no contestadas no tendrán penalización	
Las preguntas no contestadas no tendrán penalización.	



ANEXO IV
PRUEBA PRÁCTICA

Actuación de personas candidatas: El orden de actuación de las personas aspirantes en esta prueba, se hará en función de la RESOLUCIÓN de la Dirección General de Función Pública, por la que se da publicidad al resultado del sorteo público que ha de determinar el orden de actuación y prelación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2025, obtenida del resultado del sorteo celebrado el día 10 de abril de 2025.

- 1. Alcance:** El/los supuestos prácticos que propondrá el tribunal deberá **tener relación directa con los contenidos del temario recogido en el ANEXO II, Temario Especifico, además, deberá en todo caso tener relación directa con la ciudad de Mérida, los servicios municipales del Ayuntamiento de Mérida, en la Delegación de Igualdad de Género, Decreto 24/2018, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género**, propios del desempeño de la persona finalmente seleccionada y sobre todo tener una factibilidad técnica de aplicación.
- 2. Tiempo:** El tiempo de desarrollo del trabajo técnico tendrá una duración de entre 45 minutos como mínimo y 2 horas como máximo. El tiempo exacto será marcado de forma previa por el tribunal una vez todas las personas estén en el puesto de la realización de la prueba y será en función del contenido que el tribunal seleccione.
- 3. Formato:** la prueba será escrita a mano, por lo que cada persona candidata deberá tener consigo los recursos necesarios para esta prueba. El tribunal proveerá de las páginas necesarias, tipo folio A4, para el desarrollo de esta.
- 4. Contenidos:** El texto de respuesta de la prueba Técnica deberá ser legible en toda su extensión.
- 5. Condiciones de entrega:** La prueba Técnica y antes de ser entregado, deberá ser firmado en todas y cada una de las páginas de este. Así mismo, las personas candidatas deberán rellenar una ficha entregada por el Tribunal, de los datos de identificación de la persona candidata: Nombre y apellidos, fecha de realización, etc.
- 6. Criterios de valoración:** Estarán alineados con los siguientes aspectos indicadores y % de peso en la evaluación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	%	PUNTUACIÓN Hasta 7,00 puntos
a) Capacidad de razonamiento.	20%	Hasta 1,40
b) Sistemática en el Planteamiento.	20%	Hasta 1,40
c) Formulación de conclusiones.	20%	Hasta 1,40
d) La variedad: la diversidad y amplitud del léxico.	10%	Hasta 0,70
e) Concordancia: Género, número y persona, correctos.	10%	Hasta 0,70
f) Diseño de la página, presentación del trabajo.	10%	Hasta 0,70
g) Tiempo empleado (fijado por el tribunal)*.	10%	Hasta 0,70

*El Tribunal de Selección fijará un tiempo medio para realizar la prueba, será puntuable a las personas que lo realice dentro de este tiempo.

Este apartado se valorará con hasta un máximo de 7,00 puntos.