

BASES GENERALES REGULADORAS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE EMUCESA

Las presentes bases reguladoras tienen por objeto establecer un sistema común, objetivo y transparente para la valoración de méritos y competencias en los procesos de selección de personal que promueva EMUCESA, tanto para la cobertura de puestos de carácter temporal como para la selección de personal fijo, sin perjuicio de las particularidades que puedan establecerse en cada convocatoria específica en función de la naturaleza del puesto, de la modalidad contractual y de la normativa aplicable.

1. Objeto de las bases

Las presentes bases tienen por objeto regular los criterios, procedimientos y garantías aplicables a los procesos de selección de personal promovidos por EMUCESA, para atender tanto las necesidades indefinidas como temporales de contratación, sustitución, acumulaciones de tareas, cobertura provisional de vacantes u otras necesidades organizativas debidamente justificadas.

2. Ámbito de aplicación

Estas bases serán de aplicación a los procesos selectivos que convoque EMUCESA para la contratación de personal, ya sea con carácter temporal o para la cobertura de puestos fijos, cuando la convocatoria específica remita a las mismas. En todo caso, cada convocatoria podrá establecer particularidades justificadas atendiendo a la categoría profesional, funciones del puesto, modalidad contractual, y necesidades organizativas de la empresa.

El sistema de valoración se sustenta en los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, objetividad y no discriminación, así como en los siguientes criterios de actuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
- g) Motivación suficiente de las puntuaciones otorgadas y conservación de la trazabilidad documental del proceso.
- h) Protección de los datos personales de las personas candidatas y tratamiento limitado a la finalidad del proceso selectivo.

3. Requisitos generales de las personas aspirantes

Para participar en los procesos selectivos, las personas aspirantes deberán reunir, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, los requisitos generales y específicos establecidos en la convocatoria, y mantenerlos hasta el momento de la contratación. Entre otros, podrán exigirse nacionalidad o autorización administrativa suficiente para trabajar, edad mínima legal, capacidad funcional para el desempeño del puesto, titulación requerida, habilitaciones profesionales, permisos, carnés o certificaciones específicas, así como no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de una Administración Pública o entidad del sector público ni hallarse incurso en causa legal de incompatibilidad o inhabilitación.

4. Solicitudes y documentación

Las solicitudes se presentarán en el modelo que apruebe EMUCESA para cada convocatoria, dentro del plazo y por los medios que se indiquen en las bases específicas. En aquellos casos que se así se especifique, junto con la solicitud, deberá aportarse la documentación exigida.

5. Sistema de valoración de méritos

Criterio	Puntuación máxima
Formación académica y formación complementaria	2 puntos
Experiencia profesional	3 puntos
Prueba técnica, entrevista estructurada o valoración competencial	5 puntos
TOTAL	10 puntos

5.1. Formación académica y formación complementaria (máximo 2 puntos)

Se valorará la formación académica y complementaria directamente relacionada con las funciones del puesto convocado, hasta un máximo de 2 puntos. La convocatoria podrá diferenciar entre titulación académica superior o complementaria a la exigida, certificados de profesionalidad, cursos de especialización, formación en prevención de riesgos laborales, competencias digitales, atención al público, calidad, mantenimiento, servicios funerarios, administración, idiomas u otras materias vinculadas al perfil funcional del puesto. La formación deberá estar acreditada mediante título, diploma o certificado.

5.2. Experiencia profesional (máximo 3 puntos)

Se valorará la experiencia profesional acreditada en funciones iguales, similares o directamente relacionadas con el puesto objeto de la convocatoria, hasta un máximo de 3 puntos. La experiencia deberá justificarse mediante vida laboral actualizada y/o contratos, certificados de empresa, certificados de servicios prestados, nombramientos u otra documentación equivalente que permita comprobar la duración, categoría, jornada y funciones desarrolladas.

5.3. Prueba técnica, entrevista estructurada o valoración competencial (máximo 5 puntos)

La convocatoria podrá prever una prueba técnica, entrevista estructurada, dinámica competencial o combinación de estos instrumentos, hasta un máximo de 5 puntos, con la finalidad de comprobar la adecuación de la persona aspirante a las funciones del puesto. Esta fase deberá estar directamente vinculada al perfil profesional convocado y a las tareas reales a desempeñar.

En la entrevista estructurada se valorarán especialmente las competencias específicas del puesto, identificadas en las correspondientes descripciones de puesto de trabajo y publicadas en la oferta de empleo. A título orientativo y no limitativo:

- Motivación para el puesto
- Disponibilidad
- Empatía y vocación de servicio al público
- Adaptabilidad, flexibilidad y polivalencia
- Trabajo en equipo, empatía y espíritu colaborativo
- Proactividad e iniciativa
- Compromiso y responsabilidad ante el trabajo
- Resolución de problemas
- Capacidad de aprendizaje
- Tolerancia al estrés

Cada una de las competencias serán valoradoras en una escala de 0 a 0,5 puntos.

6. Criterios de desempate

En caso de empate en la puntuación final, se aplicarán sucesivamente los criterios previstos en la convocatoria. A falta de previsión específica, tendrá preferencia la mayor puntuación en experiencia profesional; de persistir el empate, la mayor puntuación en formación relacionada con el puesto; posteriormente, la mayor puntuación en la prueba técnica o valoración competencial; y, finalmente, el criterio objetivo y motivado que determine el responsable de selección, dejando constancia en el expediente.

7. Contratación y periodo de prueba

La contratación se formalizará de acuerdo con la normativa laboral vigente, el convenio colectivo aplicable, la modalidad contractual correspondiente y las necesidades organizativas que motiven la cobertura del puesto. Antes de la incorporación, EMUCESA podrá exigir la acreditación original de los requisitos y méritos alegados.

La convocatoria podrá establecer un periodo de prueba conforme a la normativa laboral y convenio colectivo aplicable. Si la persona seleccionada no formalizara el contrato, no se incorporase en la fecha indicada o

no superará los requisitos previos de aptitud, se acudirá a la siguiente persona candidata según el orden de la baremación correspondiente.

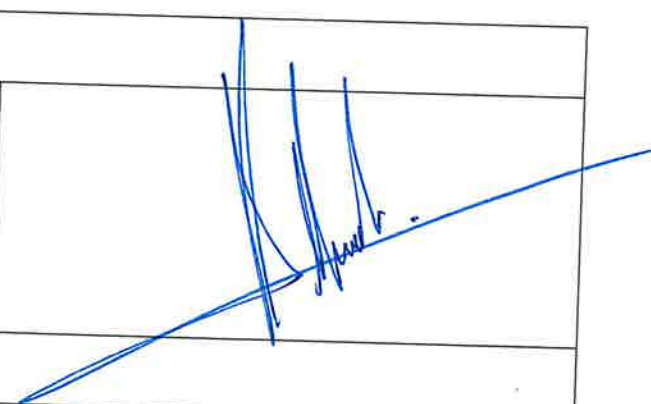
8. Protección de datos, confidencialidad y publicidad del proceso

Los datos personales aportados por las personas candidatas serán tratados exclusivamente para la gestión del proceso selectivo, la constitución y gestión de la bolsa de empleo, la comunicación de resultados y, en su caso, la formalización de la contratación.

9. Expediente, motivación y trazabilidad

Para el expediente del proceso selectivo se tendrá en cuenta el Procedimiento de Cubertura de Puestos Vacantes de EMUCESA.

Las presentes bases reguladoras de los procesos de selección de EMUCESA se firman en Granada a 19 de junio de 2026 entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Por parte de la Empresa	
Jose M. Toledano Martín	
Por los trabajadores	
Guadalupe García Noguera	