

**V - VARIOS****AGUAS MUNICIPALES DE VITORIA-GASTEIZ, SAU****Bases de la convocatoria mediante concurso-oposición libre para cubrir una plaza de subjefatura de potables para el área de abastecimiento****PRIMERA: NORMAS GENERALES.**

1.1. Es objeto de las presentes bases el establecimiento de las normas reguladoras del proceso de selección mediante el sistema de concurso-oposición libre para la posterior contratación laboral indefinida de una plaza de subjefatura de potables para el área de abastecimiento para la empresa municipal AMVISA. Las condiciones laborales del puesto se encuentran recogidas en el anexo III.

1.2. La finalidad principal del proceso de selección es realizar una convocatoria abierta para lograr una persona candidata que obtenga la mejor puntuación tras la oposición y el concurso con el fin de suscribir un contrato laboral indefinido de subjefatura de potables (subgrupo A2) al 100 por ciento de la jornada laboral.

1.3. Una vez finalizado el proceso de selección, se elevará ante el consejo de administración, la propuesta de nombramiento con el fin de la formalización del contrato.

1.4. El proceso de selección se desarrollará bajo el amparo de los principios aplicables al sector público establecidos 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 (EBEP), disposición adicional primera y el artículo 55:

1. "Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico"

2. Las administraciones públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- 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.

**SEGUNDA: CONDICIONES OBLIGATORIAS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.**

2.1. Las personas que deseen tomar parte en la convocatoria deberán solicitarlo en la instancia normalizada, debiendo manifestar expresamente mediante su firma que reúnen la totalidad de los requisitos exigidos en la convocatoria a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Los requisitos obligatorios exigidos deberán mantenerse durante todo el proceso de selección hasta el momento del nombramiento y posterior formalización del contrato con la persona que obtenga las mayores puntuaciones totales.

1. Tener 18 años de edad y no exceder, en su caso, la edad máxima de jubilación forzosa.

2. Tener la nacionalidad de alguno de los estados miembros de la Unión Europea o ser nacional de algún estado al que, en virtud de la aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el estado español, le sea de aplicación la libre circulación de personas trabajadoras.

3. No haber sido separado/a 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 o para el acceso al cuerpo o escala de funcionariado. En el caso de ser nacional de otro estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

4. Deberán acreditar estar en posesión o haber abonado los derechos de obtención del título en alguna de las titulaciones que se relacionan a continuación (no se admitirán titulaciones superiores diferentes a las relacionadas, sólo las que se especifican taxativamente en la presente convocatoria):

- Ingeniería técnica industrial.
- Grado en ingeniería, ámbito industrial.

5. Acreditar tener permiso de conducción tipo B.

TERCERA: SOLICITUDES.

3.1. Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas deberán hacerlo constar en la instancia que podrá descargarse de la página web de AMVISA <https://www.vitoria-gasteiz.org/amvisa>.

3.2. La presentación de solicitudes se llevará a cabo, según modelo normalizado que deberá ser firmado, y que se enviará vía e-mail a la dirección de correo electrónico habilitada por AMVISA para tal fin en el área de RRHH y secretaría, [rrhamvisa@vitoria-gasteiz.org](mailto:rrhamvisa@vitoria-gasteiz.org), durante el periodo que oscila entre el 6 y el 21 de marzo de 2026 a las 14:00 horas, según aparece en la convocatoria publicada en periódicos, BOTA y en la web de AMVISA.

3.3. La documentación solicitada para su presentación por correo electrónico deberá acompañarse obligatoriamente, junto a la instancia normalizada debidamente firmada, de la acreditación documental exigida en el apartado segundo de esta convocatoria, debiendo adjuntar copia del original de los siguientes documentos:

1. Documento Nacional de Identidad (en vigor).

2. Sólo deberán aportarse los títulos previstos en el punto 2.1.4 y no serán admitidas titulaciones superiores a las exigidas para poder concurrir al proceso.

3. Acreditación de disponer de permiso de conducción B (en vigor).

4. Listado de méritos a valorar en la fase de concurso. Deberán relacionar por escrito en la instancia los méritos que se acreditarán documentalmente con posterioridad, cuando se abra el plazo correspondiente para la fase de concurso, que será aplicable sólo a quienes hayan superado el 1º y 2º ejercicio de la fase oposición.

3.4. Las personas aspirantes, en la solicitud, deberán manifestar expresamente que cumplen con todos los requisitos recogidos en el apartado segundo. Asimismo, deberán otorgar expresamente el consentimiento para que AMVISA lleve a cabo la gestión de los datos personales durante el proceso de selección y, posteriormente, para la gestión de la bolsa de trabajo.

3.5. Solamente aquellas personas aspirantes que hayan superado el primer y segundo ejercicio de la fase oposición deberán aportar en el área de RRHH y secretaría de AMVISA en tiempo y forma, los originales de toda la documentación exigida para el concurso; aportando la justificación acreditativa de todos los méritos declarados en la instancia (original y copia) junto con un curriculum vitae.

En ningún caso, se valorarán méritos que no hayan sido alegados previamente en la instancia durante el periodo de presentación.

3.6. Si dentro del plazo señalado, salvo causa de fuerza mayor, las personas aspirantes no presentasen la documentación requerida, o no acreditarasen reunir los requisitos exigidos, no podrán ser nombradas, quedando excluidas de la fase de concurso. En tal caso, será sustituida por la siguiente persona aspirante, siguiendo la prelación del orden de clasificación definitiva de personas aprobadas, y que acredite el cumplimiento de requisitos y condiciones exigidos para la cobertura del puesto.

#### CUARTA: ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

4.1. Expirado el plazo de presentación de instancias, la secretaria del tribunal aprobará la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas, procediendo a su publicación en la web de AMVISA, estableciéndose un plazo para presentación de alegaciones de tres días hábiles para poder subsanar los defectos y/o errores en que pudiera haberse incurrido.

4.2. Transcurrido el plazo de alegaciones, y una vez resueltas estas, la secretaria del tribunal aprobará y publicará la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, con indicación expresa de las causas de exclusión definitiva.

4.3. La lista provisional se entenderá automáticamente elevada a definitiva si no se produjeran reclamaciones.

#### QUINTA: TRIBUNAL CALIFICADOR.

5.1. El tribunal Calificador es el que figura en el anexo I de estas bases, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 74 C del convenio colectivo.

5.2. La relación nominal de quienes componen el tribunal se publicará conjuntamente con la lista de personas admitidas y excluidas definitiva. La actuación del tribunal se encontrará sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad, así como la profesionalidad y especialidad, así como, en su caso, la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

5.3. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesoras y asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas de las que conste el proceso selectivo, que se limitarán a prestar su asesoramiento y colaboración técnica en el ejercicio de sus especialidades.

5.4. Para la válida actuación del tribunal se requerirá la asistencia de la presidencia y del/la secretario/a, o de quienes les sustituyan, y de dos de las vocalías. Los acuerdos serán adoptados por el voto favorable de la mayoría simple de las personas presentes del tribunal, resolviendo en caso de empate el voto de calidad de la presidencia. Al menos la mitad más una de las personas presentes con derecho a voto deberá poseer una titulación igual o superior al nivel académico exigido para el ingreso.

5.5. Quienes compongan el tribunal deberán abstenerse de intervenir notificándolo a la presidencia de la empresa, y las personas aspirantes podrán hacer uso del derecho de abstención y/o recusación, cuando concurran las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

El personal de AMVISA deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de AMVISA. En caso de estar ante una situación real, aparente, o potencial de conflicto de intereses se deberá comunicar dicha situación al comité de cumplimiento, a fin de que éste indique el modo de proceder. (Por ejemplo: el supuesto de intereses personales que influyan indebidamente sobre la decisión de contratación de una candidatura concreta). Todas las personas que forman parte del tribunal deberán salvaguardar el código ético en la gestión del proceso de selección.

5.6. El tribunal actuará con plena autonomía funcional, quedando autorizado para resolver las dudas en cuanto a la aplicación e interpretación de las bases que se presenten, pudiendo tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la convocatoria. Será asimismo responsable de la objetividad del procedimiento y garantizará el cumplimiento de las bases de la convocatoria, así como de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a entidades del sector público.

#### SEXTA: LAS PRUEBAS Y PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO.

6.1. Los ejercicios teórico-prácticos del concurso-oposición podrán realizarse en el mismo día en virtud de lo previsto en el anexo II.

6.2. Las personas aspirantes deberán acudir a cada uno de los ejercicios con el DNI en vigor.

6.3. Se realizará un único llamamiento para la realización de las pruebas obligatorias y eliminatorias. Serán excluidas de forma automática del proceso selectivo aquellas personas que no comparezcan o, voluntariamente, se ausenten sin hacer las mismas.

6.4. El lugar y fecha de celebración de los ejercicios se publicará en la página web de AMVISA, con al menos 48 horas de antelación.

6.5. No pasarán a la fase de concurso quienes no superen las pruebas obligatorias y eliminatorias de la fase de oposición. Las pruebas versarán sobre el temario previsto en el anexo IV.

#### SÉPTIMA: PUBLICACIÓN DE CALIFICACIONES.

7.1. Las calificaciones se harán públicas en la web de AMVISA. Se publicarán conjuntamente los resultados de los ejercicios 1º y 2º de la fase oposición estableciéndose un plazo para revisión de exámenes de tres días hábiles. Las peticiones para la revisión deberán presentarse por escrito en el correo donde se presentó la instancia. Si ninguna de las personas aspirantes superase el proceso selectivo, el tribunal declarará desierta la convocatoria.

7.2. Concluida la realización completa de la fase de oposición y realizada la cuantificación de méritos (fase de concurso), el tribunal calificador confeccionará la lista provisional, con indicación de los puntos obtenidos en cada ejercicio de la fase oposición y en la valoración de méritos, así como la puntuación final. Se establecerá un plazo de tres días hábiles para formular las reclamaciones que se consideren oportunas.

7.3. Una vez transcurrido el plazo de reclamaciones y resueltas estas, en caso de que las hubiere, se elevará la lista a definitiva, con los resultados finales de las personas aprobadas por orden de puntuación.

7.4. La persona seleccionada no podrá haber sido condenada por delito doloso, ni separada del servicio de una administración pública, ni hallarse inhabilitada o suspendida para el ejercicio de funciones dentro del sector público.

7.5. La persona candidata deberá ser declarada apta en un reconocimiento médico antes de proceder a la propuesta de nombramiento ante el consejo. La persona candidata deberá poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, debiendo tener aptitud psicofísica precisa y compatibilidad de su capacidad para el normal desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo al que corresponde la plaza convocada.

7.6. El tribunal elevará ante la presidencia de la empresa la propuesta de nombramiento de la persona que hubiera obtenido la mejor puntuación para su elevación ante el consejo de administración.

7.7. La presente convocatoria generará lista y bolsa de trabajo para necesidades de personal no permanente. Estas listas sustituirán a las que hasta la fecha estén en vigor.

#### OCTAVA: PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO.

8.1. El tribunal seleccionará y propondrá para el puesto a la persona que hubiera obtenido la mayor puntuación en el concurso-oposición, tras la declaración de aptitud médica.

El orden de prelación en la clasificación final vendrá determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en todo el proceso de selección.

1. Primer criterio de desempate: Se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Si existe igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40 por ciento, salvo que, concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. A estos efectos, se entenderá que existe igual capacitación entre las personas candidatas cuando se produzca un empate en la puntuación final del proceso selectivo, es decir, una vez sumados los méritos correspondientes.

2. Segundo criterio de desempate. Será propuesta la persona que hubiera obtenido más puntuación en el segundo ejercicio y sucesivamente en orden ascendente conforme al proceso selectivo.

8.2. Será competencia del Consejo de Administración de la empresa la aprobación del nombramiento del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo antes de la formalización del contrato laboral.

#### NOVENA: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

9.1. La persona seleccionada deberá aportar, dentro del plazo que se establezca al efecto, la documentación que les sea requerida para la formalización de los trámites precisos para la firma del contrato correspondiente.

#### DÉCIMA: CONDICIONES LABORALES.

10.1. La persona que acceda al puesto de trabajo tendrá la categoría laboral indefinida con un periodo de prueba de seis meses en el puesto convocado y las condiciones retributivas correspondientes al nivel 19 en las tablas salariales de AMVISA. La persona seleccionada asumirá el cumplimiento del calendario de oficinas, la jornada de trabajo y las condiciones laborales propias del puesto a cubrir y que se adjuntan en el anexo III, todo ello, bajo el amparo del convenio colectivo de AMVISA y el Estatuto de los Trabajadores.

10.2. Aquellas personas que hayan superado todo el proceso de selección se organizarán en una lista ordenada (de mayor a menor puntuación), de tal modo que, AMVISA podrá disponer por orden de prelación para proveer aquellas vacantes libres de Subjefatura de potables que se generen durante un periodo máximo de un año a contar desde la publicación de esta convocatoria. Asimismo, se generará una bolsa de trabajo para el puesto convocado con las personas que hubieran aprobado todo el proceso de selección.

**UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

11.1. Los datos aportados por las personas participantes se utilizarán, con carácter único y exclusivo, para la gestión del proceso selectivo y la gestión de las bolsas de trabajo que se generen.

11.2. La empresa velará durante toda la tramitación por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Vitoria-Gasteiz, 25 de febrero de 2026

*Gerente*

**BATXI ARANBURU OSORIO**

**ANEXO I****TRIBUNAL CALIFICADOR**

Presidencia:

- Jefatura del área de Abastecimiento o persona en quien delegue (voto de calidad).

Vocalías:

- Jefatura de RRHH y secretaria o persona en quien delegue.
- Una persona trabajadora de otra área funcional con titulación igual o superior al nivel académico exigido para el ingreso.
- Una persona representante del comité de la empresa.

Secretaria:

- Subjefatura de RRHH y secretaria o persona en quien delegue del área, que actuará con voz y sin voto.

**ANEXO II****SISTEMA DE ACCESO LIBRE MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN**

La selección se realizará mediante concurso-oposición cuya valoración total máxima será de 75 puntos.

**A - FASE DE CONCURSO (25 puntos máximo).**

La fase de concurso comenzará una vez finalizada la fase de oposición, a esta fase únicamente accederán las personas que hayan superado la misma con resultado de aprobado.

La fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos aducidos previamente en el plazo de presentación de solicitudes, que serán acreditados debidamente cuando el área de RRHH y secretaria de AMVISA habilite un periodo para su presentación documental, junto con el original de la documentación presentada para la participación en este proceso selectivo.

No podrán ser considerados como méritos aquellos requisitos y condiciones que se hubiesen exigido para tomar parte en la convocatoria. Únicamente se valorarán aquellos méritos alegados en la instancia hasta la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes y en las condiciones previstas en las presentes bases.

La puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso es de 25 puntos con arreglo a los siguientes apartados:

1. Solamente se valorará el desempeño de puestos de trabajo en los últimos diez años con la categoría profesional de ingeniero técnico que tengan grupo de cotización 2 en la Seguridad Social. Puntuación máxima alcanzable: 10 puntos.

Se valorará a razón de 1 punto por cada año completo al 100 por ciento de la jornada o parte proporcional en puestos de trabajo de contenido igual a las funciones de la plaza a la que se opta hasta un tope de puntuación máxima de 10 puntos.

Para acreditar la experiencia en puestos de trabajo que tengan cometidos parejos con la plaza convocada se deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

1. Curriculum vitae.
2. La vida laboral actualizada.

Para el cómputo anual se tendrán en cuenta 360 días para el año, y en su caso, teniendo en cuenta el porcentaje de la jornada.

2. Titulación y/o Formación complementaria relacionada directamente con el contenido del puesto durante los diez últimos años. Puntuación máxima alcanzable: 4 puntos.

Las actividades y los cursos de formación complementaria o de perfeccionamiento deberán estar directamente relacionados con el contenido del puesto de trabajo convocado.

Deberán acreditarse, mediante certificado del órgano competente, universidades, o centros de formación públicos, donde deberán figurar necesariamente: horas impartidas, contenido del curso, objetivos, duración y fecha del curso.

- Cursos con duración de más de 30 horas y hasta 60 horas: 1 punto.
- Cursos con duración igual o superior a 60 horas y hasta 100 horas: 2 puntos por curso.
- Cursos con duración igual o superior a 100 horas: 4 puntos por curso.

En la fase de concurso se establecerá como fecha de referencia para la valoración de méritos la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

El tribunal, en función de su discrecionalidad técnica, determinará la puntuación asignable cuando valore el ajuste de los contenidos y funciones del puesto a proveer.

No se valorarán los cursos, asignaturas o actividades que formen parte de un plan de estudios para la obtención de titulación académica oficial.

3. Euskera: Puntuación máxima alcanzable: 11 puntos.

- Se valorará la acreditación del C1: 11 puntos.
- Se valorará la acreditación del B2: 5,50 puntos.
- Se valorará la acreditación del B1: 3,75 puntos.

La acreditación del euskera se realizará mediante los títulos con validez académica, en este apartado no cabe la suma de los puntos.

**B - FASE DE OPOSICIÓN (50 puntos máximo).**

La fase de oposición se valorará sobre un máximo de 50 puntos con arreglo a los siguientes ejercicios:

**1º Ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio.**

Consistirá en una prueba tipo test y/o desarrollo con preguntas cortas y/o largas que se ajustarán al temario (anexo IV).

Este ejercicio se calificará con un máximo de 10 puntos, siendo necesario un mínimo de 5 puntos para poder superarlo.

**2º Ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio.**

Consistirá en una prueba teórica, práctica o teórico-práctica, a la que habrá que contestar por escrito y se ajustará al temario. (anexo IV).

Este ejercicio se calificará con un máximo de 20 puntos, siendo necesario un mínimo de 10 puntos para poder superarlo y pasar al siguiente.

**3º Ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio.**

Consistirá en la realización de una o varias pruebas escritas u orales (entrevista), psicológicas y/o de personalidad que tendrán como objetivo valorar las competencias y aptitudes para la adecuación al perfil del puesto convocado.

Este ejercicio se calificará con un máximo de 20 puntos, siendo necesario un mínimo de 10 puntos para poder superarlo y pasar al siguiente.

**ANEXO III****DESTINO, NIVEL, REQUISITOS ESPECIFICOS Y FUNCIONES DEL PUESTO**

Destino: sub Jefatura de potables para el área de abastecimiento.

Nivel retributivo: Nivel 19 RGB.

Clasificación por grupos profesionales: subgrupo A2.

Descripción de funciones:

- Implantación de planes de mantenimiento y objetivos de producción que se le ordenen.
- Elaboración de informes.
- Elaboración y seguimiento de pequeños proyectos.
- Sugerir reformas y mejoras.
- Seguimiento y control de las contrataciones que se le asignen.
- Elaboración y actualización de documentación técnica relativa a procedimientos, equipos e instalaciones.
- Lanzamiento y seguimiento de órdenes de trabajo, analizando resultados.
- Control de métodos y tiempo de trabajo.
- Análisis de rendimientos de equipos y maquinaria.
- Conducción de vehículos y mantenimiento básico del asignado, si lo tuviera.

- Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.
- Demás propias de su categoría profesional, pero en caso de desacuerdo entre las partes, las órdenes se darán por escrito y se cumplirán inmediatamente, sometiéndose con posterioridad a la decisión de la comisión mixta paritaria del convenio que resolverá en el plazo máximo de un mes.

Si la comisión determinara que la tarea encomendada entra dentro de las funciones de superior o inferior categoría a la suya, en el primer caso, se le abonará la diferencia retributiva entre la que ostenta y la practicada durante el tiempo que la haya desempeñado y en el segundo la correspondiente a la del nivel inmediatamente superior.

## ANEXO IV

### TEMARIO

1. Hidráulica, hidrostática, hidrodinámica. Estática y cinemática de fluidos, presión, viscosidad, caudal, número de Reynolds. Ecuación de continuidad, de conservación de la cantidad de movimiento. Principio de la transformación de la energía, Bernoulli. Pérdidas de carga en una conducción, cálculo mediante Prantdl-Karman, Nikuradse, Colebrook, Manning, Hazen-Williams, Mendiluce. Golpe de ariete, cálculo, Michaud, Allievi, Mendiluce.

2. Depuración de aguas potables, elementos y equipos que la integran.

3. Equipos de oxidación (ozonizadores, cloradores). Equipos de dosificación de coagulantes y floculantes. Equipos de dosificación de carbón activo.

4. Mantenimiento industrial y sus aplicaciones a una depuradora. Clases de mantenimiento (correctivo, preventivo, predictivo). Gestión de máquinas, teoría de la fiabilidad. Gestión de recambios, cálculo de necesidades. Codificación de máquinas, ficheros, bases de datos.

5. Explotación de una depuradora. Tarifas eléctricas. Análisis de costes de producción. Análisis de las demandas de consumo. Gestión del almacenamiento de productos químicos.

6. Instalaciones de elevación, bombeo, compresores y ventiladores. Clases de bombas (estáticas, dinámicas, de empuje ascendente) y su clasificación. Curva característica de una bomba, de la instalación, punto de aplicación, elección de una bomba, cavitación, condiciones de aspiración (NPSH). Elementos que forman una bomba, mantenimiento. Regulación de caudal de una bomba.

7. Canalizaciones y accesorios. Cálculo de caudales en canales abiertos, en redes. Cálculo de vertederos. Válvulas, tipologías, caracterización hidráulica, cavitación. Válvulas de regulación, de regulación automática. Ventosas, funcionamiento, clasificación.

8. Aforo y medida de caudales. Conceptos de metrología, rango, alcance, precisión, zona muerta, sensibilidad, repetibilidad, error. Medidores placa-orificio, rotámetros, ultrasónicos, electromagnéticos, Annubar.

9. Tratamientos de aguas. Teoría de coagulación, floculación y sedimentación. Tipos de decantadores, de filtros. Oxidación y desinfección, procedimientos utilizados. Almacenamiento y dosificación de reactivos.

10. Electricidad. (Alta y baja tensión, instalaciones y aparellaje, máquinas, cuadros, automatismos, telemando y telecontrol, Reglamento Electrotécnico AT, BT). Transformadores, principio de funcionamiento, circuito equivalente, ensayos, acoplamiento, elección de un transformador. Motores asíncronos, principio de funcionamiento, circuito equivalente, ensayos, elección de un motor.

11. Informática industrial y aplicada. Automatización industrial, automatismos lógicos, sensores y actuadores. Autómatas programables, lenguajes de programación de autómatas. Instalación, mantenimiento, comunicaciones, buses de campo y redes locales. SCADA, funcionamiento, programación y control.

12. Prevención de riesgos Laborales. Planes de seguridad y salud. Evaluaciones de riesgos. Riesgo eléctrico, Real Decreto 614/2001. Reglamentación de Almacenamiento de productos químicos (APQ). Trabajos en espacios confinados, en alturas. Equipos de protección individual y colectiva. Primeros auxilios y traslado de accidentados.

13. Dirección de equipos humanos. La motivación. Teorías del proceso y sus aplicaciones. Resolución de conflictos. Clases. Origen. Toma de decisiones. Proceso y comunicación.

14. Estatutos sociales de AMVISA.

15. Convenio colectivo de AMVISA. (BOTH A número 55, de 17 mayo de 2017) y su modificación parcial. (BOTH A número 10, de 23 de enero de 2019).

16. Contratos menores y pliegos con procedimiento de contratación.