

RAQUEL OLAIZOLA CORTINA AND., G.H.K., SAU-KO
ADMINISTRAZIO KONTSEILUKO IDAZKARIA,

ZIURTATZEN DUT:

G.H.K., SAUren Administrazio Kontseiluak 2025eko
ekainaren 25ean egindako bileraren aktan jasotzen denez,
besteak beste, ERABAKI hau hartu da:

HIRUGARRENA. - ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, GHK, SAUKO PLANTILAKO ZUZENDARI TEKNIKOAREN LANPOSTUA BITARTEKO KONTRATAZIORAKO HAUTATZEKO PROZESUKO EPAIMAHAI KALIFIKATZAILEAK EGINDAKO HAUTAGAIEN LEHENTASUN-PROPOSAMENA. PUNTUAZIORIK HANDIENA LORTU DUEN HAUTAGAIAREN IZENDAPENA ONESTEA.

2025eko ekainaren 10ean, zuzendari tekniko lanpostuan bitarteko langileak hautatzeko prozesuaren Epaimahai Kalifikatzaileak erabakia hartu zuen, gaur egun, G.H.K., SAUKo plantillan bere titularraren kargu publikoa betetzeko izendapenagatik nahitaezko eszedentzian egoteagatik lanpostua gordeta dagoelako. Erabaki horren bidez, onartutako merezimenduak baloratzeko erabakiaren aurka aurkeztutako alegazio bat ezestea proposatzen du, eta, prozesuko probak izapidetu ondoren, hautagaien lehentasun-proposamena egiten du, Kontseiluak onar dezan.

Aipatutako erabakia honako hau da:

AURREKARIAK

G.H.K., SAUren Administrazio Kontseiluak, 2025eko otsailaren 26an, hau erabaki zuen:

LEHENENGOA.- Zuzendari teknikoaren lanpostuan bitarteko langileak hautatzeko izapidetutako prozedura baliozkotzat jotzea, gaur egun lanpostua gordeta baitago titularrari kargu publikoa betetzeko izendapenagatik nahitaezko eszedentzian egoteagatik.

SEGUNDO.- Aprobare la convocatoria y bases reguladoras del proceso de provisión interina del puesto. La contratación como asistente técnico, de una empresa especializada en selección de personal a la que se encomiende esta función, ha sido realizada por el Director General en uso de su atribuciones.

Hirugarrena.- G.H.K., SAUKo zuzendari nagusiari ahalmena ematea (i) prozeduran onartutako eta baztertutako izangaien zerrendak onartzeko, (ii) oinarrietan aurreikusitako atalaseak aplikatzeko (iii) laguntzaile

DÑA. RAQUEL OLAIZOLA CORTINA, SECRETARIA DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE G.H.K., SAU,

CERTIFICO:

Que, según consta en el acta de la sesión del Consejo de Administración de G.H.K., SAU, de fecha 25 de junio de 2025, ha sido adoptado, entre otros, el siguiente ACUERDO:

TERCERO. - APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE PRELACIÓN DE CANDIDATOS FORMULADA POR EL TRIBUNAL CALIFICADOR DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN INTERINA DEL PUESTO DE DIRECTOR/A TÉCNICO/A DE LA PLANTILLA DE GHK, SAU. APROBACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DEL CANDIDATO QUE HUBIERA OBTENIDO LA MAYOR PUNTUACIÓN.

Con fecha 10 de junio de 2025, ha sido emitido acuerdo del Tribunal Calificador del proceso de selección de personal interino en el puesto de trabajo de Director/a técnico/a, en la actualidad, en situación de reserva de puesto por situación de excedencia forzosa por designación para el desempeño de cargo público de su titular, en la plantilla de G.H.K., SAU, que propone desestimar una alegación presentada frente al acuerdo de valoración de méritos aprobado y formula, una vez tramitadas las pruebas del proceso, la correspondiente propuesta de prelación de candidatos/as, para su aprobación por el Consejo.

El acuerdo citado es el siguiente:

ANTECEDENTES

El Consejo de Administración de G.H.K., SAU, con fecha 26 de febrero de 2025 acordó:

Primero.- Declarar válido el procedimiento tramitado para la selección de personal interino en el puesto de trabajo de Director/a técnico/a, en la actualidad, en situación de reserva de puesto por situación de excedencia forzosa por designación para el desempeño de cargo público de su titular.

Segundo.- Aprobare la convocatoria y bases reguladoras del proceso de provisión interina del puesto. La contratación como asistente técnico, de una empresa especializada en selección de personal a la que se encomiende esta función, ha sido realizada por el Director General en uso de su atribuciones.

Tercero.- Facultar al Director General de G.H.K., SAU, en la amplitud precisa, para la aprobación de (i) las listas de candidatos/as admitidos y excluidos del procedimiento, (ii) la aplicación de umbrales previstos en las bases (iii) la

teknikoak proposatutako hautagaien lehentasun-hurrenkera ezartzeko eta dagokion bitarteko lan-kontratua formalizatzeko, hautatutako izangaiarekin, zeina indarrean egongo baita lanpostuaren titularra lanean hasi arte, eta, era berean, erreserba-egoera amaitu arte.

prelación de candidatos/as que proponga, de forma motivada, el asistente técnico y para la formalización del correspondiente contrato laboral de interinidad, con el/la candidato/a que resulte seleccionado/a, que se mantendrá vigente hasta que se incorpore la titular del puesto, y, en todo caso, hasta que finalice la situación de reserva.

2025eko apirilaren 8an, goian aipatutako hautaketa prozesuan parte hartzeko eskaerak aurkezteko epea amaituta eta deialdiaren oinarrien arabera aztertuta, OTEIC laguntzaile teknikoak hautaketa prozesuan onartutako eta baztertutako izangaien zerrenda onartu zuen eta aurkeztutako 33tik, guztira, 12 hautagai geratzen dira

Con fecha 8 de abril de 2025, finalizado el plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso de selección arriba referenciado y examinadas las mismas de conformidad con las Bases de la Convocatoria, el asistente técnico OTEIC aprueba la lista de personas aspirantes admitidas y excluidas en el proceso de selección, quedando en total 12 aspirantes de 33 presentados/as.

2025eko maiatzaren 29an, epaimahaiak 1. fasearen eta hurrengo oposizioaren 2. fasearen behin-behineko balorazioa onetsi zuen, eta 2025eko maiatzaren 29an argitaratu zen:

Con fecha 29 de mayo de 2025, el Tribunal aprobó la valoración provisional de la fase 1 y fase 2 de oposición siguiente, que fue publicada el mismo 29 de mayo de 2025:

**ANEXO 1:
RESULTADO PROVISIONAL FASE 1 - CONCURSO DE MÉRITOS**

CÓDIGO	Euskara (Máx. 3 puntos)	Inglés (Máx. 2 puntos)	EXPERIENCIA LABORAL (En puntos de similares características que sea relevante para el puesto. Adicional a 8 años habilitados) (Máx. 15 puntos)	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (Relacionada con el puesto) (Máx. 10 puntos)	TOTAL (Máx. 30 puntos)
GHK004	3,00	0,00	6,00	10,00	19,00
GHK005	3,00	2,00	2,28	10,00	17,28
GHK007	3,00	2,00	1,30	10,00	16,30
GHK008	3,00	2,00	0,12	0,00	5,12
GHK009	0,00	2,00	0,40	10,00	12,40
GHK010	3,00	2,00	5,50	10,00	20,50
GHK012	3,00	2,00	2,75	3,00	10,75
GHK014	0,00	0,00	9,60	10,00	19,60
GHK015	3,00	2,00	8,24	10,00	21,24
GHK029	3,00	2,00	2,40	10,00	17,40

NO PRESENTADOS

GHK001
GHK016

**ANEXO 2:
RESULTADO PROVISIONAL FASE 2 - ENTREVISTA
CURRICULAR Y PRUEBA DE COMPETENCIAS**

CÓDIGO	Prueba de competencias (Máx. 15 puntos)	Entrevista (Máx. 55 puntos)	TOTAL (70 puntos)
GHK004	6,75	41,25	48,00
GHK005	7,50	27,50	35,00
GHK007	9,00	38,50	47,50
GHK008	9,75	27,50	37,25
GHK009	9,00	27,50	36,50
GHK010	9,75	33,00	42,75
GHK012	12,75	30,25	43,00
GHK014	9,00	49,50	58,50
GHK015	9,75	41,25	51,00
GHK029	7,50	27,50	35,00

ANEXO 3:
Clasificación total provisional (ordenado de mayor a menor puntuación)

CÓDIGO	CLASIFICACIÓN TOTAL (100 puntos)
GHK014	78,10
GHK015	72,24
GHK004	67,00
GHK007	63,80
GHK010	63,25
GHK012	53,75
GHK029	52,40
GHK005	52,28
GHK009	48,90
GHK008	42,37

Erabaki horren aurka, GHK015 izangaiak alegazioa aurkeztu zuen 2025eko maiatzaren 30ean, goian aipatutako hautaketa-prozesuko merezimendu-lehiaketaren 1. faseari eta curriculum-elkarrizketaren eta gaitasun-probaren 2. faseari dagokienez eta 1. fasea, merezimenduak, lanbide-esperientzia eta 2. fasea baloratzeko moduaren, bere gaitasunen eta elkarrizketaren aurka azaldu zen. Interesdunak uste du bere esperientzia profesionalari esleitu dion puntuazioa ustekabekoa dela, honako hau oinarri hartuta:

Oinarrietan, erlazionatuta duen esperientzia-hilabete bakoitzeko 0,2 puntu batzen direla ulertzen dut, 15 puntu gehienez ere, eta 15 puntu horiek lortzeko 75 hilabete behar direla ulertzen dut, hau da, 6,25 urte, 15etik 6,24ko puntuazioa jasotzeak esan nahi du 31 hilabete, 2,6 urte... errealtatetik oso urrun dagoela uste dut.

Konpetentziei eta elkarrizketari dagokienez, uste du ez direla behar bezala baloratu bere konpetentzia profesionalak, eta, azaldutakoagatik, prozesuaren balorazioa berrikustea eskatzen du, adierazitako alderdiei dagokienez.

Alegazio horren azterketari dagokionez, 2025eko ekainaren 10ean txosten tekniko egin du langileak hautatzen espezializatutako enpresak, OTEIC merkataritza enpresak, G.H.K., SAUk kontratatuta, prozesu honen laguntzaile tekniko gisa. Txosten horrek Epaimahaiaren ondorioak berresten ditu, proba bakoitzaren balorazioari eta profilean lortutako emaitza orokorrari dagokienez, eta ez da emaitzan aldaketarik aurreikusten, emandako puntuazioak une honetako premia espezifikoekiko hurbilketa eta ekarpena agerian uzten dituela uste baita. Ondorio argigarrietarako, aipatutako txostena transkribatzen da, eta Auzitegiak arrazoitzeko balio du, organo eskudunari alegazio hori ezestea proposatzeko. Interesdunari jakinarazi zitzaien, baina ez zuen alegazio berriak aurkeztu:

Horretarako ezarritako erreklamazio -aldiaren barruan, GHK015 kodea duen izangaiak aurkeztutako alegazioa sartu da OTEIC Taldean, goian aipatutako hautaketa prozesuko merezimendu-lehiaketaren 1. faseari eta

Frente a dicho acuerdo, el /la aspirante con código GHK015, con fecha 30 de mayo de 2025, presentó alegación frente al resultado provisional en relación con la Fase 1 de Concurso de Méritos y Fase 2 de Entrevista curricular y Prueba de Competencias del proceso selectivo citado arriba, argumentando en contra de la forma de valoración de la fase 1, de méritos, sobre su experiencia profesional y de la fase 2, sobre sus competencias y entrevista. Considera la interesada que la puntuación que se la ha asignado a su experiencia profesional es *inesperada* en base a lo siguiente:

En las bases entiendo que se suman 0,2 puntos por mes de experiencia relacionada, con un máximo de 15 puntos, para alcanzar estos 15 puntos entiendo que son necesarios 75 meses, es decir 6,25 años, al recibir una puntuación de 6,24 sobre 15 significa que se han considerado 31 meses, 2,6 años... creo que está muy lejos de la realidad.

Sobre las competencias y entrevista, entiende que no se ha valorado adecuadamente sus competencias profesionales y por lo expuesto reclama la revisión de la valoración del proceso en los aspectos señalados.

Sobre el análisis de la citada alegación, con fecha 10 de junio de 2025 se ha emitido informe técnico, por parte de la empresa especializada en selección de personal, la mercantil OTEIC, contratada por G.H.K., SAU, como asistente técnico de este proceso. Dicho informe ratifica las conclusiones del Tribunal, en relación con la valoración de cada una de las pruebas y el resultado global obtenido en la perfilación, no estimándose un cambio en el resultado, por considerar que la puntuación otorgada evidencia la aproximación y aportación en relación con las necesidades específicas en este momento. A efectos ilustrativos se transcribe el referido informe, que sirve de motivación al Tribunal, para proponer al órgano competente, la desestimación de la referida alegación y que fue notificado a la interesada siendo que frente al mismo no ha presentado nuevas alegaciones:

Dentro del periodo de reclamaciones establecido al efecto ha tenido entrada en Grupo OTEIC alegación presentada por el/la candidato/a con código GHK015 en relación con la Fase 1 de Concurso de Méritos y Fase 2 de Entrevista

curriculum-elkarrizketaren eta gaitasun-probaren 2. faseari buruzkoa. 1. fasean kontuan hartutako esperientzia profesionalari dagokionez, hautaketa-prozesua arautzen duten oinarriek esperientzia baloratzen dela adierazten dute, lanpostuan parte hartzeko gaitzen duten antzeko 5 urteko esperientzia kenduta. Era berean, adierazten da ehunekoak esleitzeko irizpideak ezarri ahal izango direla, erantzukizun mailaren eta betetako zereginen eta bete beharreko lanpostuaren arteko antzekotasun mailaren arabera. Hala badagokio, alegatutako etapa profesionalak (gaitzen duten 5 urtetik aurrera) hainbat mailatan kategorizatu dira, eskaintako lanpostuarekin duten antzekotasunaren arabera (sektorea, enpresa mota, merkatu testuingurua, funtzioen eta erantzukizunen irismena...), eta, beraz, etapa bakoitzaren balorazioan intentsitate desberdinarekin. Hori guztia Parte Hartzeko Eskabidean aldez aurretik alegatutako informazioan oinarrituta, deialdiaren baldintzek ezartzen duten bezala. 2. faseari dagokionez, gogorarazten da 2 proba, elkarrizketa pertsonala eta nortasun-testa dituela. Proba horien helburua da lanposturako eskatzen den profilarikiko egokitasun pertsonala eta konpetentziak baloratzeko, hainbat dimentsio eta konpetentzia aztertuz, eta balorazioa frogatutako ebidentzietan eta potentzialtasunetan oinarrituta egitea. Fase osoaren emaitzak zehazten du eskatutako profilarikiko egokitasuna. Interesdunak eskatuta, proba bakoitzaren balorazioa eta profilean lortutako emaitza orokorra berrikusi dira, eta ez da emaitzan aldaketarik aurreikusi, emandako puntuazioak une honetako behar espezifikoei hurbilketa eta ekarpena agerian uzten dituela uste baita.

curricular y Prueba de Competencias del proceso selectivo citado arriba. En lo referente a la experiencia profesional considerada en la Fase 1, las Bases reguladoras del proceso de selección indican que se valora la experiencia, descontando los 5 años de experiencia similar habilitantes para participar en el puesto. Asimismo, se indica que se podrán establecer criterios de asignación de porcentajes en función del nivel de similitud del nivel de responsabilidad y los cometidos desempeñados con los del puesto objeto de cobertura. En su caso, se han categorizado las diferentes etapas profesionales alegadas (a partir de los 5 años habilitantes) en diferentes niveles en función de su similitud con el puesto ofertado (sector, tipo de empresa, contexto de mercado, alcance de funciones y responsabilidades, ...), y, por tanto, con diferente intensidad en la valoración de cada una de ellas. Todo ello en base a la información alegada previamente en el Impreso de Solicitud de Participación, tal como establecen las condiciones de la convocatoria. En relación con la Fase 2, se recuerda que consta de 2 diferentes pruebas, entrevista personal y test de personalidad. Estas pruebas tienen por objeto la valoración de la adecuación personal y competencial en relación con el perfil requerido para el puesto, mediante el análisis de diferentes dimensiones y competencias, realizándose la valoración en base a las evidencias y potencialidades demostradas. El resultado del conjunto de la fase define la adecuación al perfil demandado. A solicitud de la interesada se ha procedido a la revisión de la valoración de cada una de las pruebas y el resultado global obtenido en la perfilación, no estimándose un cambio en el resultado, por considerar que la puntuación otorgada evidencia la aproximación y aportación en relación con las necesidades específicas en este momento

Aurretik azaldutakoa oinarri hartuta, Kontseiluak Auzitegiak egindako proposamena onartu du, eta, horren ondorioz, **ERABAKI** hau hartu du:

En base a lo anteriormente expuesto, el Consejo, aprueba la propuesta emitida por el Tribunal, adoptando, en su virtud, el siguiente **ACUERDO**:

LEHENENGOA.- GHK015 kodea duen izangaiak egindako alegazioa ezestea, azaldutako arrazoiengatik, interesdunari jakinaraziz.

PRIMERO.- Desestimar la alegación formulada por el/la candidato/a con código GHK015, por las razones expuestas, notificándolo a la interesada.

BIGARRENA.- Hautaketa-prozesu honetako 1. eta 2. faseetako balorazioaren ondoriozko lehentasun-hurrenkera hau onestea:

SEGUNDO.- Aprobar la siguiente prelación de candidatos/as, resultante de la valoración de las fases 1 y 2 del presente proceso selectivo:

