

BESTE BATZUK

7

OTROS

GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU

Hiru lanpostu betetzeko oinarriak eta deialdia.

Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, SAUko Administrazio Kontseiluak, 2015eko ekainaren 11an egindako bilkuran, besteak beste, sozietatearen hiru lanpostu betetzeko oinarriak onartu zituen.

Baita ere agindu zuen deialdi publikoen oinarriak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

Eta horren berri ematen da dagozkion ondorioetarako.

Hernani, 2015eko ekainaren 16a.—Ainhoa Intxaurrendieta Ezkurra, lehendakaria. (5838)

«GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU» SOZIEKATE PUBLIKOARENTZAT ARDURADUN LANPOSTURAKO LANGILE LAN-KONTRATUDUN BAT HAUTATZEA ARAUTZEKO OINARRIAK

Lehen oinarria. Deialdiaren xedea.

Oinarri hauen xedea da Bergarako Epeleko Konpostatze Plantarako arduradun lanpostua beteko duen pertsona bat hautatzeko prozedura arautzea. Pertsona hori Gipuzkoako Hondakinen Kontsultazioaren berezko bitarteko den «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, SAU» (GHK) Sozietate Publikoaren zerbitzura arituko da, lan-kontratadun langile gisa.

Lanpostu horretarako izendapena merezimendu eta gaitasun-printzipioei, eta egokitasun-irizpideei jarraituz egingo da, publikitate eta lehia bermatuz.

Lanpostuaren eginkizunen zerrenda orientagarria, eta ez zehatza, honakoa da:

— Prozesu biologikoaren egokitze teknikoak, biohondakinek aldaketan araberak.

— Instalazioak martxan jartzea eta gelditzea.

— Plantako tratamendu lineen errendimenduak kontrolatzea.

— Prozesuko instalazioen erritmoa kudeatzea.

— Plantako prebentzioa eta zuzentzeko mantentze-lanen kontrola.

— Txosten teknikoak egitea, hierarkian gorago denari aditzera emanez instalazioaren funtzionamendua eta bertan izandako gorabeherak.

— Enplegatuen lanaldia kontrolatzea, eta instalazioko giza baliabideak kudeatzea.

— Hondakinak tratatzeko operazioak ikuskatzea.

— Plantako garbiketa eta kontserbazio lanak berrikusi eta ikuskatzea, lan horiek dagozkien erregistroetan behar bezala dokumentatzearekin batera.

— Mantentze-lanen arduradunei beharrezko bitartekoak ematea, matxurak konpontzeko.

GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, S.A.U.

Bases y convocatoria para cubrir tres puestos de trabajo.

El Consejo de Administración de la sociedad GHK, SAU, en sesión celebrada el 11 de junio de 2015, adoptó entre otros, los acuerdos de aprobación de las bases para cubrir tres puestos de trabajo de la sociedad.

Asimismo ordenó publicar las bases que regirán las convocatorias públicas en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Lo que se publica para general conocimiento y para los efectos oportunos.

Hernani, a 16 de junio de 2015.—La presidenta, Ainhoa Intxaurrendieta Ezkurra. (5838)

BASES QUE REGULAN LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL PARA UN PUESTO DE ENCARGADO PARA LA SOCIEDAD PÚBLICA «GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU»

Base primera. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de estas bases la regulación del procedimiento de selección de una persona para la cobertura de un puesto de encargado para la Planta de Compostaje de Epele (Bergara), como personal laboral al servicio de la Sociedad Pública «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, S.A.U.» (GHK), medio propio del Consorcio de Residuos de Gipuzkoa.

La designación para el puesto se realizará en base a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizando la publicidad y concurrencia.

Las funciones orientativas del puesto, y no exhaustivas, son las siguientes:

— Adecuación técnica del proceso biológico en función de las variaciones del biorresiduo.

— Puesta en marcha y parada de las instalaciones.

— Control de los rendimientos de las diferentes líneas de tratamiento de la planta.

— Gestión del ritmo de las instalaciones de proceso.

— Control del mantenimiento preventivo y correctivo de la planta.

— Elaboración de informes técnicos reportando al superior jerárquico sobre el funcionamiento e incidencias de la planta.

— Control de la jornada de trabajo de los empleados y gestión de los recursos humanos de la planta.

— Supervisión de las operaciones de tratamiento de residuos.

— Revisión y supervisión de las tareas de limpieza y conservación de la planta, de la correcta documentación de estas acciones en los registros correspondientes.

— Facilita a los responsables del mantenimiento los medios necesarios para reparar las averías.

– Biltegiko stockak kudeatzea (ordezko piezak, edukiontzia, lanabesak, etab.).

– Enplegatu berriak prestatzea eta eginkizunak definitzea.

Aurrekoetz gain, postuari atxikiko zaizkio honako eginkizunak:

– Biohondakina eta material egituratzailea ikuskatzea, deskargaren ondotik, onartu baino lehen.

– Materiala lekuz aldatu eta nahasgailua pala kargatzaileaz elikatzea, konpostatzeko matrizea prestatzeko.

– Bio-oxidazioko tunelak betetzea, pala kargatzailearen bidez, eta konpostatze zikloa abian jartzea, ezarritako protokoloaren arabera.

– Bio-oxidazioko tuneletako materiala iraultzea, pala kargatzailearen bidez, ezarritako protokoloaren arabera.

– Bio-oxidazioko tunelak hustea eta materiala heltze zonara eramatea: materiala meta edo ilara eran jartzea, ezarritako protokoloaren arabera.

– Heltze metak aldi-aldian iraultzea, ezarritako protokoloaren arabera, traktore bidezko trakzioa duen iraultze makina baten bidez.

– Materiala heltze zonatik bahetze eta fintze zonara eramatea, pala kargatzailearen bidez.

– Bahetze-osteko zonatik konposta biltzeko zonara eramatea materiala.

– Konposta igortzea.

– Material egituratzailea konpostatze plantaren barnean mugitzea, eguneroko prozesu errutina ahalbidetzeren.

– Prozesuko material egituratzailea mugitzea, bahetu ondoren, atzera erabiltzeko.

– Errefusaren edukiontzia aldi-aldian transferentzia-estazioaren zonara eramatea (prozesuan atzera erabiltzeko balio ez duten desegokiak).

– Makineria eta prozesuko ekipak garbitzea eta mantentzea.

– Egindako ekintza bakoitzaren erregistro eta fitxak betetzea, ustiapen parteekin batera.

– Instalazioak eta prozesuko makineria estatiko eta mugikorra (nahasgailua, bahea, pala kargatzailea, traktorea, etab.) kontrolatzea, ikuskatzea, mantentzea eta garbitzea.

– Hondakina ez onartzeko protokoloa abiatzea, biohondakinak ez dituenetan betetzen eskatzen diren baldintzak.

Positiboki baloratuko da ondoko hauetakoren bat edukitzea: Palari profesionalaren agiria, C motako gidabaimena edo btp-a, konpostaren inguruko jakintza frogagarriarekin eta ingelesa jakitearekin batera.

Makinista lanpostuan erabili behar diren laneko tresnak edo materialak honakoak dira: Konpostatze Plantaren Kontrol Sistema eta automata, kargatzeko pala eta osagarriak; traktorea eta osagarriak; iraultzeko makina; bahegailua; banakako babes ekipak (ziztada-kontrako eskularruak, altzairuzko puntadun botak eta maskarak).

Lan-kontratu mugagabeko modalitatean egingo da kontratazioa, Langileen Estatutuko 15. artikulua xedatutakoaren arabera, gehienez 9 hilabeteko proba aldi.

Deialdi honetan aplikagarria da 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuarenak, 52, 53, 54 eta 55. artikuluetan xedatutakoa.

– Gestión de los stock de almacén (piezas de recambio, contenedores, herramientas, etc.)

– Instrucción de nuevos empleados y definición de tareas

Además de las anteriores se adscribirán al puesto las siguientes funciones:

– Inspección visual del biorresiduo y del material estructurante tras la descarga antes de su aceptación.

– Traslado y alimentación de la mezcladora mediante pala cargadora para confeccionar la matriz de compostaje.

– Llenado de los túneles de bio-oxidación mediante pala cargadora y puesta en marcha del ciclo de compostaje según protocolo establecido.

– Volteo del material existente en los túneles de bio-oxidación, según el protocolo establecido, mediante pala cargadora.

– Vaciado de los túneles de bio-oxidación y traslado del material a la zona de maduración: disposición del material en forma de pila o hilera, según el protocolo establecido.

– Volteo periódico de las pilas de maduración según el protocolo establecido mediante una volteadora traccionada por tractor.

– Traslado del material de la zona de maduración a la zona de cribado y afino mediante pala cargadora.

– Traslado del material de la zona de post-cribado a la zona de almacenamiento de compost.

– Expedición del compost.

– Movimiento del material estructurante en el interior de la planta de compostaje para facilitar la rutina del proceso diaria.

– Movimiento del material estructurante de proceso tras su cribado para su reutilización.

– Traslado periódico del contenedor de rechazo a la zona de Estación de transferencia (impropios no válidos para reutilizarlos en el proceso).

– Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y de los equipos de proceso.

– Complimentación de los registros y fichas de cada una de las acciones realizadas, así como de los partes de explotación, registros y fichas de cada una de las acciones realizadas.

– Control, supervisión, mantenimiento y limpieza de las instalaciones y de la maquinaria de proceso estática y móvil (mezcladora, cribadora, pala cargadora, tractor etc.).

– Inicio del protocolo de no aceptación del residuo en los casos en los que el biorresiduo no cumpla con los requisitos exigidos.

Se valorará positivamente estar en posesión de alguno de los siguientes: Carné de palista profesional, Carne conducir C o en su defecto btp, así como conocimientos de ingles.

Los instrumentos o material de trabajo que se deben manejar en el puesto de maquinista son los siguientes: Sistema de control y automática de la planta de compostaje, Pala cargadora y accesorios; Tractor y accesorios; Volteadora; Equipo de cribado; Equipo de protección individual (guantes antipunzantes, botas con punta de acero y mascarillas).

La contratación se realizará bajo la modalidad de contrato indefinido conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores con un periodo de prueba máximo de 9 meses.

A la presente convocatoria le es de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 53, 54 y 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Deialdi hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, prentsan eta sozietatearen webgunean (www.ghk.eus) argitaratuko da.

Langile-hautaketa lanetan espezializatutako kanpoko enpresa baten laguntzarekin garatuko da hautaketa-prozesua.

Bigarren oinarria. Hautagaiek bete beharreko baldintzak.

Hautagaiek bete beharreko baldintzak hauek dira:

A) Baldintza orokorrak.

a) Nazionalitatea: Espainiako edo Europar Batasuneko estaturen bateko nazionalitate izatea; edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiak berretsitako Nazioarteko Itunaren bat aplikatzearen ondorioz langileen zirkulazio askea aplikagarri zaion estaturen batekoa izatea.

b) Adina: 16 urte beteta izatea eta derrigorrez erretiratzeko gehieneko adina ez gaintzea.

c) Titulazioa: Erdi edo goi mailako LH.

Espezialitatea: LHko prestakuntza zikloa: Mekanika, Elektrizitatea edo Mantentzea eta produkziarako zerbitzuak (Elektromekanika) edo antzekoak. Onartuko da ere unibertsitateko titulazioa izatea, horren ikasketa programak erlazioa duenean plantaren prozesu biologikoarekin edo bertako elektromekanika ekipoekin.

d) Gaitasun funtzionala: Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez edukitzea.

e) Gaitasuna: Herri administrazioen edozein zerbitzutatik, edo autonomia erkidegoetako eraketa zein estatutu organoetatik, diziplina espediente baten bidez baztertuta ez izana, edota ebazpen judizial baten bidez enplegu edo kargu publikoak betetzeko ezgaitasun berezi edo absolutuaren mende ez egotea. Beste estatu bateko nazionala izanez gero, ezgaitua edo egoera baliokidean ez egotea, ezta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea ere, dagokion estatuaren baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragotziko duenik, hain zuzen.

Baldintza orokor guztiak dira baztertzailerak.

B) Lana egiteko beharrezko ezagutza espezifikokoak.

– Konpostatze prozesuaren inguruko ezagutza sakonak.

– Laneko arriskuen prebentziarako sistema integralak.

– Laneko segurtasuna eta osasuna.

– Instalazioko kudeaketa integralerako sistemak eta programak.

– Ofimatikako ezagutzak.

– Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan egoki idazteko eta hitz egiteko gai izatea.

Baldintza espezifikokoak baztertzailerak izango dira.

Lanposturako behar diren trebetasunak:

– Talde lanerako gaitasuna.

– Lidergorako gaitasuna.

Hirugarren oinarria. Eskaerak aurkeztea.

A) Dokumentazioa:

Hautaketa-prozesuan parte hartzeko, interesatuek dokumentazio hau aurkeztu beharko dute:

1. Eskaera inprimakia, dokumentu honi atxikitako ereduaren arabera (1. eranskina), behar bezala beteta.

2. Nortasun agiriaren edo antzeko agiriaren, eskatutako titulazioaren eta gidabaimenaren fotokopia.

La presente convocatoria se publicará en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, prensa y página web de la sociedad (www.ghk.eus).

El proceso de selección se desarrollará con el auxilio de una empresa externa especializada en labores de selección de personal.

Base segunda. Requisitos de los/as aspirantes.

Los requisitos que deben de cumplir los aspirantes serán los siguientes:

A) Requisitos Generales.

a) Nacionalidad: 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 trabajadores/as.

b) Edad: Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Titulación: FP Grado superior.

Especialidad: FP Ciclo Formativo: Mecánica; Electricidad o Mantenimiento y servicios a la producción (Electromecánica) o equivalentes. Se aceptará también personal con titulación universitaria cuyo programa de estudios tenga relación, con el proceso biológico de la planta o con los equipos electromecánicos de la misma.

d) Capacidad funcional: No padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

e) Habilitación: 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 estar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el supuesto de ser nacional de otro Estado, no estar 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.

Los requisitos generales, son en todo caso excluyentes.

B) Conocimientos específicos necesarios para su desarrollo.

– Conocimientos avanzados sobre el proceso de compostaje.

– Sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.

– Seguridad y Salud en el trabajo.

– Sistemas y programas de gestión integral de la planta.

– Conocimientos de ofimática.

– Dominio escrito y oral de las 2 lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca.

Los requisitos específicos, serán en todo caso excluyentes.

Habilidades requeridas para el puesto:

– Capacidad de trabajo en equipo.

– Capacidad de liderazgo.

Base tercera. Presentación de solicitudes.

A) Documentación:

Para tomar parte en el proceso de selección, los interesados deberán presentar:

1. Impreso de Solicitud debidamente cumplimentado según modelo que se adjunta (Anexo 1).

2. Fotocopia del DNI o documento análogo, de la titulación requerida y del carnet de conducir.

3. Txartel tamainako bi argazki.

4. Interesatuaren Curriculum Vitae (CV). CVak ongi bereizitako atal hauek izan behar ditu, gutxienez: merezimendu profesionalak (orain arte betetako lanpostuak) prestakuntza-merezimenduak (titulu akademikoak eta egindako ikasketak), eta egokitzat jotzen diren bestelako merezimenduak.

5. CVan zehaztutako merezimenduak egiaztatzen dituzten frogagiriaren fotokopiak. CVan zehaztutako hurrenkeraren arabera zenbakituta joango dira frogagiri horiek.

6. Lan-bizitzaren ziurtagiria, enpresak emandako ziurtagiria edo dokumentu baliokidea, eskaera-datara eguneratuta.

Aipatu bai, baina frogagiriaren bidez behar bezala justifikatzen ez diren merezimenduak ez dira kontuan hartuko.

Noiznahi, eskaeran zehaztutako baldintzak betetzen direla frogatzen duten jatorrizko agiriak aurkeztea eskatu diezaike epaimahaiak hautagaiei; eta edonola ere, horrelakorik egiten bada, hautatutako hautagaia kontratatu baino lehen izango da.

B) Eskaera aurkezteko lekua eta epea:

Eskaerak, gainerako dokumentazioarekin batera, GHK SAU Sozietateko presidenteari zuzendu beharko zaizkio, 1. eranskinen xedatutako ereduaren arabera, eta deialdiaren erreferentzia zehaztuta. Eskaerak bertaratuta edo posta ziurtatu bidez aurkeztu ahal izango dira; bigarren kasuan, bidaltze-data zehatz-mehatz adierazi beharko da, GHK SAUko Erregistro Orokorrean, Ibaiondo Poligonoa 27 3., 20120 Hernani helbidean, astelehenetik ostiralera, 09:00-14:00 bitarte, bertan behar bezala erregistratzeko.

Eskaerak aurkezteko epea 15 egunekoa izango da, deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera kontatzen hasita.

Laugarren oinarria. Eskaerak egiaztatzea.

Eskaerak aurkezteko epea amaitu ondoren, akats zuzenariak zuzentzeko izapide bat irekiko da, horretarako epe bat emanez.

Ez dira onartuko eskatutako baldintzak betetzen ez dituzten eskaerak, eta baztertzearren arrazoiak emango dira.

Onartutako eta kanpoan utzitako hautagaien zerrenda (nortasun agiriaren azken lau zenbakiak eta letra) GHKren webgunean argitaratuko da.

Bosgarren oinarria. Hautaketa prozedura.

Hautaketa prozedurak ondoren adierazten diren faseak izango ditu.

Proben datak, lekua eta ordutegia webgunean jakinaraziko dira, gutxienez proba baino 48 ordu lehenago.

- 1. fasea. Oposizio fasea: Gaitasun eta eskumen pertsonal zein profesionalen azterketa.

Fase honek atal hauek izango ditu:

a) Gaitasun-proba: Hautagaiak test erako galdera batzuk erantzun beharko ditu, batez ere lanpostuak eskatzen dituen ezagutza espezifikoak eta trebetasunak baloratzeko.

Gaitasun-eriketak 50 puntu izango ditu gehienez, eta hori gaidintzeko gutxienez 30 puntu lortu beharko dituzte hautagaiak.

Halaber, fase honetan, izaera-proba bat ere egingo da. Proba horren puntuazioa (gehienez 10 puntu) oposizioko lehen ariketa gaidintza duten hautagaien kasuan bakarrik hartuko da kontuan.

b) Elkarrizketa pertsonala, hautagai bakoitzaren izaera orokorra eta gaitasun profesionalak ebaluatu, eta era horretan, lanpostuaren funtzioak betetzeko egokitasuna ebaluatzeko.

3. Dos fotografías tamaño carnet.

4. Currículum Vitae (CV) del interesado/a. El CV contará como mínimo con los siguientes apartados bien diferenciados: méritos profesionales (puestos de trabajo desempeñados) y méritos formativos (títulos académicos y estudios realizados), así como otros méritos que considere oportunos.

5. Fotocopias de la documentación acreditativa de los méritos alegados en el CV. Los documentos acreditativos irán numerados en el mismo orden de relación al del CV.

6. Certificado de la vida laboral, certificado expedido por la empresa o documento equivalente actualizado a la fecha de la solicitud.

Los méritos que, habiendo sido alegados, no sean debidamente justificados mediante documentación acreditativa, no serán tomados en consideración.

En cualquier momento, el tribunal puede solicitar de los/las aspirantes que presenten los documentos originales acreditativos de cumplir con los requisitos señalados en la solicitud, y en todo caso, se realizará con carácter previo a la contratación del candidato/a seleccionado/a.

B) Lugar y plazo de presentación de la solicitud:

Las solicitudes, acompañadas del resto de documentación, serán dirigidas al Presidente de la Sociedad GHK, SAU, según modelo previsto en el Anexo 1, indicando la referencia de la convocatoria, y se presentarán en persona o por correo certificado, en cuyo caso se hará constar expresamente la fecha de envío, en el Registro General de la Sociedad GHK, SAU, sito en el Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20120 Hernani, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas, donde será debidamente registrada.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Base cuarta. Comprobación de solicitudes.

Expirado el plazo de presentación de instancias se procederá a un trámite de subsanación de defectos corregibles, concediendo un plazo a tal efecto.

No serán admitidas las solicitudes que no cumplan los requisitos solicitados y se motivará las causas de exclusión.

El listado de candidatos/as admitidos/as y de excluidos/as (últimos cuatro dígitos del DNI y letra), será publicado en la página Web de GHK.

Base quinta. Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección seguirá las fases que se señalan a continuación.

Las fechas, el lugar y horario de las pruebas se anunciarán a través de la página web con al menos 48 horas de antelación.

- Fase 1. Fase oposición: Análisis de capacidades y competencias personales y profesionales.

Consistirá en:

a) Prueba de aptitud: Consistirá en responder a una serie de preguntas tipo test para valorar fundamentalmente los conocimientos específicos y habilidades que requiere el puesto.

El ejercicio de aptitud se calificará sobre un máximo de 50 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 30 puntos para superar el mismo.

En esta fase se realizará asimismo, una prueba de personalidad, cuya puntuación (max. 10 puntos) se considerará únicamente a aquellas personas aspirantes que hubieran superado el 1.º ejercicio de la oposición.

b) Entrevista personal encaminada a evaluar los rasgos de personalidad general y competencias profesionales, con el objetivo de evaluar la idoneidad para el desempeño de las funciones

Proba horrek 0-20 puntu arteko balorazioa izango du, eta hautagaiek gutxienez 10 puntu lortu beharko dituzte gainditzeko.

GHK-k izendatutako epaimahai batek egingo du elkarrizketa, kanpo enpresa espezializatuaren laguntzarekin.

Azken fasera iristen diren hautagaiei kontuan hartuko zaie izatera-proban lortutako puntuazioa. Proba horrek 0-10 puntu arteko puntuazioa izango du.

Hautagai hautatua izateko, lehen fasean gutxienez 45 puntu lortu beharko dira (guztira 80, gutxienez 45).

Lehen fasean hautagai batek ere ez badu eskatutako gutxienerako puntuazioa gainditzen (45 puntu), GHK-k aukera izango du:

– Prozesuko kanpo aholkularitza-enpresari hurrengo 5 hautagai onenak proposatzeko eskatu, betiere gutxienez 35 puntu lortu badituzte.

– Prozesua itxi eta lanpostua hutsik utzi.

– Kontratazio-prozesuari ekin eta oinarri hauetan araututako kontratazio-ziklo osoa bete.

Proba psikoteknikoa eta elkarrizketa egun berean egin ahal izango dira.

Hautaketa-prozesu honen ardura duen kanpo-enpresak txosten bat emango du emaitzekin; prozesu honetarako izendatutako epaimahaiak emaitza horiek onartu ondoren, akta bat egingo da, eta hautagai finalisten zerrenda jasoko da bertan.

Zerrenda horretan hautagaien nortasun agiriko azken 4 zenbakiak eta letra agertuko dira, eta GHKren webgunean argitaratuko da.

Prozesuan zehar, lehen fasea onartu duten hautagaiei buruzko txosten osoa emango du kanpo-enpresa laguntzaileak.

• 2. fasea. Lehiaketa fasea. Prestakuntza merezimendu eta merezimendu profesional kreditatuen balorazioa.

Oposizio-fasea gainditzen duten hautagaiak lehiaketa-fasera pasako dira, eta bertan, merezimendu hauek baloratuko ditu epaimahaiak: prestakuntza osagarria eta lan-esperientzia.

1. Prestakuntza osagarria: gehienez 10 puntu.

Deialdian zehatutako lanpostuarekin zerikusi zuzena duten ikasketak, tituluak edo diplomak baloratuko dira, bakoitzaren iraupenaren eta edukiaren arabera. Balorazioa 10 puntu izango da gehienez.

Ikasketa eta prestakuntza osagarrien baremoa:

– Deialdiko lanpostuaren profilarrekin zerikusia duten esparru eta gaietako titulazioak zein prestakuntza; eta, oro har, berez lan-jarduerak ez direnak, epaimahaiaren ustez, hautagaiaren gaitasun profesionala hobetzen lagundu badute. Gehienez 10 puntuko balorazioa emango da. Puntuazio hori esleitzeko, epaimahaiak irizpide hauek hartuko ditu kontuan:

Diplomaturak edo antzekoak: 2 puntu titulazio bakoitzeko. Zentro ofizialek, herri administrazioen eskolek edo herri administrazioek emandako prestakuntza-ikastaro eta mintegiak, deialdian zehatutako lanpostuko funtzioekin zerikusia dutenak, baldin eta bertaratze-ziurtagiria zentro horiek eman badute, eta prestakuntza horrek 20 eskola-ordu baino gehiago baditu: 0,25 puntu.

2. Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu.

Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu (0,25 hiru hilabete bakoitzeko). Lehen oinarrian jasotako berdinak diren eginkizunak baloratuko dira.

propias del puesto. Esta prueba se valorará de 0 a 20 puntos, y se deberá obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar la misma.

Esta entrevista la realizará el tribunal nombrado por GHK, conjuntamente con la asesoría de empresa externa especializada.

A las personas aspirantes que opten a la fase final se les considerará la puntuación obtenida en la prueba de personalidad. Esta prueba se puntuará de 0 a 10 puntos.

Para ser candidato/a seleccionado/a, se requerirá una puntuación mínima en esta primera fase de 45 puntos (Total 80, mínimo 45).

En caso de que en la primera fase ningún candidato/a supere la puntuación requerida (45 puntos), GHK podrá:

– Solicitar a la empresa externa asesora en el proceso que proponga a los/as siguientes 5 mejores candidatos/as, siempre que hubieran obtenido un mínimo de 35 puntos.

– Cerrar el proceso y dejarlo vacante.

– Dar comienzo al proceso de contratación y realizar el ciclo completo de contratación recogido en las presentes bases.

La prueba psicotécnica y la entrevista podrán realizarse en un mismo día.

La empresa externa encargada de este proceso de selección emitirá un informe con los resultados y una vez aprobados por el Tribunal designado, se levantará acta y en ella, se recogerá el listado de los/as candidatos/as finalistas.

Este listado que contendrá los últimos 4 dígitos y letra del DNI de las personas se publicará en la página Web de GHK.

La empresa externa auxiliar en el proceso emitirá un informe completo de los/as aspirantes que hayan superado la fase primera.

• Fase 2. Fase de concurso. Valoración de méritos formativos y profesionales acreditados.

Las personas aspirantes que superen la Fase de Oposición, accederán a la fase de Concurso, en la cual el Tribunal valorará los siguientes méritos: formación complementaria y experiencia laboral.

1. Formación complementaria: máximo 10 puntos.

Se valorarán estudios, títulos o diplomas directamente relacionados con el puesto convocado, en función de su duración y contenido. La valoración será como máximo 10 puntos.

Baremo de Estudios y formaciones complementarias:

– Titulaciones y formación complementaria sobre materias y áreas relacionadas con el perfil de la plaza a la que se opta y, en general, actividades no propiamente laborales que, a juicio del Tribunal, hayan podido redundar en beneficio del perfeccionamiento profesional de la persona aspirante. Se valorará sobre un máximo de 10 puntos. Para la asignación de esta puntuación, el Tribunal tendrá en cuenta lo siguiente:

Por diplomaturas o similares: 2 puntos por titulación. Por cursos de formación y seminarios impartidos por Centros Oficiales, Escuelas de Administración Pública o Administraciones Públicas en materias relacionadas con las funciones a realizar, siempre que el certificado de asistencia esté expedido por dichos Centros y su duración sea superior a 20 horas lectivas: 0,25 puntos.

2. Experiencia laboral: máximo 10 puntos.

Experiencia laboral: máximo 10 puntos (0,25 por trimestre). Se valorarán funciones iguales a las referidas en la base primera.

Kalkulua horrela egingo da: lan egindako epeen batura egingo da, eta hiruhileko batetik beherako zatiak baztertuko dira. Ondorio horietarako, 90 egun naturaleko multzoa hartuko da hiruhilekotzat. Bestalde, esperientzia frogatutako lanaldia ez bada lanaldi osoa, koefiziente zuzentzaile bat aplikatuko da.

Seigarren oinarria. Epaimahaia osatzea.

Probak egiteko eta puntuazioen balioespena egiteko, epaimahai kalifikatzaile bat osatuko da, honako kideekin:

Batzordekidea(k):

– Sozietateko kontseilari bat.

Idazkaria:

– Administrazio Kontseiluko idazkaria.

Presidentea:

– Sozietateko zuzendari nagusia.

Epaimahaiko kideren bat ezin bada joan, zuzendari nagusiak haren ordezkaria izendatuko du. Edonola ere, epaimahaia gutxienez hiru kide eduki beharko ditu.

Zuzendari nagusiak ebaluatu beharko du proba aldia, txertatze-prozesuaren jarraipena ere egin beharko du, eta egoia bada, hori itxi beharko du. Hala ez bada, bere erabakia justifikatzen duen txosten bat eman beharko du.

Zazpigarren oinarria. Hautagaia aukeratzea.

Hautaketa-probak amaitu ondoren, epaimahaia kontratazio-proposamen bat egingo dio GHKri, puntuazio gehien lortu duen hautagaiaren alde, proba bakoitzean lortutako puntuazioak batu ondoren.

Hautagaiaren aukeratzea interesatuari jakinaraziko zaio; eta horrek hamar eguneko epea izango du hautaketa-prozesuan parte hartzeko eskatzen diren baldintzen frogagiriak aurkezteko, zehazki:

a) Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez duela frogatzen duen agiria.

b) Curriculum vitaean zehaztutako prestakuntza akademiakoaren titulazio, ziurtagiri edo diplomen kopia egiaztatua.

c) Lan-bizitzaren ziurtagiria, curriculum vitaean adierazitako esperientzia profesionala egiaztatzen duena.

Proposatutako hautagaiak ez badu eskatutako dokumentazioa aurkezten, prozeduraren azken puntuazioaren hurrenkeran gai den hurrengo hautagaia kontratatu ahal izango du GHK-k.

Zortzigarren oinarria. Proba aldia.

Lan-kontratuak bederatzi hilabeteko proba aldia izango du zehaztuta.

Proba aldian zehar, langileak aldi baterako ezintasun-egoera badu, edo amatasun, adopzio edo familia-harreragatik lanetik kanpo badago, epe hori ez da proba aldi gisa kontuan hartuko.

Proba aldia ebaluatu eta kalifikatu egingo da, irizpide hauei jarraituz:

– Betebeharrak eta lanak betetzea.

– Lan-kalitatea.

– Ikasteko borondatea.

– Ekimena.

– Ardura eta egokitzapena.

– Lankidetzarako jarrera.

El cómputo se realizará de la siguiente manera: se sumarán los períodos trabajados, y se descartarán las fracciones inferiores a un trimestre. A estos efectos, se considerará un trimestre el conjunto de 90 días naturales. Por otra parte, cuando la jornada laboral acreditada en la experiencia no sea a jornada completa, se aplicará un coeficiente corrector.

Base sexta. Composición del tribunal.

Para la realización de las pruebas y la validación de las puntuaciones se constituirá un Tribunal calificador integrado por los/as siguientes componentes:

Vocal/es:

– Un/a consejero/a de la Sociedad.

Secretario/a:

– Secretario del Consejo de Administración.

Presidente:

– El director general de la Sociedad.

En caso de imposibilidad de asistencia de algún/a miembro del tribunal, el director general procederá a la designación de la persona que lo sustituya. En todo caso el tribunal deberá de estar compuesto por, al menos, tres miembros.

El director general evaluará el periodo de prueba, quien deberá realizar el seguimiento del proceso de inserción y cerrarlo en el caso de que sea satisfactorio. En caso contrario, deberá de emitir un informe justificativo.

Base séptima. Selección del candidato/a.

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal formulará propuesta de contratación al Consejo de Administración de GHK a favor del/la aspirante que obtuviese mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas.

La selección del candidato/a será notificada a el/la interesado/a, quien deberá presentar dentro del plazo de diez días naturales los documentos acreditativos de las condiciones exigidas para participar en este proceso selectivo:

a) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función para desempeñar.

b) Copia autenticada de las titulaciones y de los certificados o diplomas acreditativos de la formación académica declarada en el currículum vitae.

c) Certificado de vida laboral, que acredite la experiencia profesional declarada en el currículum vitae.

En el supuesto de que el/la candidato/a propuesto/a no presentase la documentación requerida, GHK podrá contratar al siguiente candidato/a declarado/a apto/a siguiendo el orden de puntuación final del procedimiento.

Base octava. Periodo de prueba.

El contrato laboral tendrá estipulado un periodo de prueba de nueve meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El periodo de prueba será objeto de evaluación y calificación valorándose los siguientes apartados:

– Cumplimiento de tareas y obligaciones.

– Calidad en el trabajo.

– Conductas de aprendizaje.

– Iniciativa.

– Responsabilidad y adaptación.

– Conductas de colaboración.

Ebaluazio hori egingo du zerbitzuak ematen diren saileko zuzendari nagusiak edo berak ordeztatu izan diren pertsonak. Ebaluazioaren emaitza «Gai» edo «Ez gai» izango da, eta GHK, SAUko presidenteari bidaliko zaio. Proba aldiaren emaitza «Ez gai» bada, aldi hori amaitu baino lehenago nahikoa denborarekin bidali beharko da, Administrazio Kontseiluak beharrezko erabakia har dezan.

Proba aldi hori gainditzen ez bada, kontratuan atzera egingo da. Larrialdiko kasuetan, zuzendari nagusiak ebazpen arrazoitu baten bitartez egin ahal izango du atzera kontratuan, eta ebazpen horren berri emango dio Administrazio Kontseiluari, horrek egiten duen lehen bilkuran.

BEderatzigarren oinarria. Lan poltsa.

GHK-k eskubidea du 1. fasea gainditu ondoren hautatuak izan ez diren hautagaiekin lan-poltsa bat osatzeko.

Lan-poltsa horren sorrera, baita horren kudeaketarako oinarriak ere, GHKren webgunean argitaratuko dira, hautaketa-prozesua amaitu ondoren.

Hamargarren oinarria. Datuak babestea.

GHK sozietate publikoak, 1999ko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzkoak, xedatzen duena betez, hautagaiei jakinaraziko die ezen, hautaketa-prozesuetan parte hartzeko, eta edozein arrazoi dela-eta, GHKra bidaltzen dituzten datu pertsonal guztiak GHKren titulartasuneko fitxategi informatizatu batean gordetako direla, Ibaiondo Poligonoa 27, 3, 20120 Hernani helbidean, deialdia egiten den lanpostuak bete eta, beharrezkoa bada, etorkizuneko kontratazioetarako hautagai-poltsa bat osatzeko.

Datu-tratamendu hori boluntarioa da, eta, beraz, eskaera betetzean, GHK-k ulertuko du hautagaiek berriazko baimena ematen dutela beren datuak arestian zehaztutako xedeetarako erabiltzeko. Hala ere, horrek ez du eragozten edozein momentutan hautagaiek horri aurka egin eta baimen hori ezeztatzea; ezta datuak atzitzeko, zuzentzeko, ezerezteko eta aurkaratzeko eskubideak gauzatzeko ere, arestian aipatutako helbidera idatzi bat bidaliz, betiere araudi aplikagarrian xedatutako baldintzetan.

Hamaikagarren oinarria. Gorabeherak.

Epaimahaiak eskumena du sortzen den edozein zalantza argitu eta oinarri hauek xedatu gabeko egoeretan, hautaketa-prozesua behar bezala betetzeko erabakiak hartzeko.

Deialdia, bere oinarriak eta horien ondorioz zein epaimahaiaren jardueraren ondorioz sortzen den administrazio-egintza oro inpuñatu ahal izango dira, indarrean dagoen legeak xedatutako eran eta epeetan.

«GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU» SOZIJETATE
PUBLIKOAREN ZAT MAKINISTA POSTURAKO LANGILE
LAN-KONTRATUDUN BAT HAUTATZEA ARAUTZEKO OINARRIAK

Lehen oinarria. Deialdiaren xedea.

Oinarri hauen xedea da Bergarako Epeleko Konpostatze Plantarako makinista lanpostua beteko duen pertsona bat hautatzeko prozedura arautzea. Pertsona hori Gipuzkoako Hondakinen Kontsultazioaren berezko bitarteko den «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, SAU» (GHK) Sozietate Publikoaren zerbitzura arituko da, lan-kontratudun langile gisa.

Lanpostu horretarako izendapena merezimendu eta gaitasun-printzipioei, eta egokitasun-irizpideei jarraituz egingo da, publikitate eta lehia bermatuz.

Lanpostuaren eginkizunen zerrenda orientagarria, eta ez zehatza, honakoa da:

La evaluación se realizará por el Director General bajo cuya dependencia se presten los servicios o por la persona en quien éste delegue. El resultado de la evaluación se calificará como «Apto» o «No Apto» y se remitirá al Presidente de GHK, S.A.U. En caso de calificarse el periodo como «No Apto», se remitirá con antelación suficiente a la finalización del periodo establecido para que por el Consejo de Administración se adopte el Acuerdo procedente.

En caso de no superar el período de prueba, se procederá al desistimiento del contrato. En caso de urgencia, podrá procederse al desistimiento del contrato mediante resolución motivada del Director General, que dará cuenta de la misma al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre.

Base novena. Bolsa de trabajo.

GHK se reserva el derecho a la creación de una bolsa de trabajo con los/as aspirantes que habiendo superado la Fase 1 no hayan sido seleccionados.

Tanto la creación de la bolsa, como las bases para la gestión de la misma serán publicadas en la página Web de GHK una vez finalizado el proceso de selección.

Base décima. Protección de datos.

La Sociedad Pública GHK, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, informará a los/as candidatos/as de que los datos personales que, por cualquier causa, remitan a GHK como consecuencia de su participación en procesos selectivos serán almacenados en un fichero informatizado titularidad de GHK, con domicilio en Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20.120 Hernani, con la finalidad de cubrir las plazas convocadas y constituir, en su caso, una bolsa de candidatos/as para futuras contrataciones.

Este tratamiento es voluntario, de manera que la cumplimiento de la solicitud, será considerada por GHK como un consentimiento expreso para el tratamiento de los datos de los/as solicitantes con la finalidad indicada, sin perjuicio de que los/as mismos/as puedan oponerse en cualquier momento a ello y revocar el consentimiento prestado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido a GHK, en la dirección indicada, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Base undécima. Incidencias.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de aquellas y de la actuación del Tribunal podrán ser impugnados, en los plazos y forma previstos en la legislación vigente.

BASES QUE REGULAN LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL
PARA UN PUESTOS DE MAQUINISTA PARA LA SOCIEDAD
PÚBLICA «GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU»

Base primera. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de estas bases la regulación del procedimiento de selección de una persona para la cobertura de un puesto de maquinista para la Planta de Compostaje de Epele (Bergara), como personal laboral al servicio de la Sociedad Pública «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, S.A.U.» (GHK), medio propio del Consorcio de Residuos de Gipuzkoa.

La designación para el puesto se realizará en base a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizando la publicidad y concurrencia.

Las funciones orientativas del puesto, y no exhaustivas, son las siguientes:

- Biohondakina eta material egituratzailea ikuskatzea, deskargaren ondotik, onartu baino lehen.
- Materiala lekuz aldatu eta nahasgailua pala kargatzaileaz elikatzea, konpostatzeko matrizea prestatzeko.
- Bio-oxidazioko tunelak betetzea, pala kargatzailearen bidez, eta konpostatze zikloa abian jartzea, ezarritako protokoloaren arabera.
- Bio-oxidazioko tuneletako materiala iraultzea, pala kargatzailearen bidez, ezarritako protokoloaren arabera.
- Bio-oxidazioko tunelak hustea eta materiala heltze zona eramatea: materiala meta edo ilara eran jartzea, ezarritako protokoloaren arabera.
- Heltze metak aldi-aldi iraultzea, ezarritako protokoloaren arabera, traktore bidezko trakzioa duen iraultzeko makina baten bidez.
- Materiala heltze zonatik bahetze eta fintze zonara eramatea, pala kargatzailearen bidez.
- Bahetze-osteko zonatik konposta biltzeko zonara eramatea materiala.
- Konposta igortzea.
- Material egituratzailea konpostatze plantaren barnean mugitzea, eguneroko prozesu errutina ahalbidetzearen.
- Prozesuko material egituratzailea mugitzea, bahetu ondoren, atzera erabiltzeko.
- Errefusaren edukiontzia aldi-aldi transferentzia-estazioaren zonara eramatea (prozesuan atzera erabiltzeko balio ez duten desegokiak).
- Makineria eta prozesuko ekipoa garbitzea eta mantentzea.
- Egindako ekintza bakoitzaren erregistro eta fitxak betetzea, ustiapen parteekin batera.
- Instalazioak eta prozesuko makineria estatiko eta mugikorra (nahasgailua, bahea, pala kargatzailea, traktorea, etab.) kontrolatzea, ikuskatzea, mantentzea eta garbitzea.
- Hondakina ez onartzeko protokoloa abiatzea, biohondakinak ez dituen betetzen eskatzen diren baldintzak.

Positiboki baloratuko da ondoko hauetakoren bat edukitzea: Palari profesionalaren agiria, C motako gidabaimena edo btp-a, hala nola formakuntza profesionalerako beste ikasketak.

Makinista lanpostuan erabili behar diren laneko tresnak edo materialak honakoak dira: kargatzeko pala eta osagarriak; traktorea eta osagarriak; iraultzeko makina; bahegailua; banakako babes ekipoa (ziztada-kontrako eskularruak, altzairuzko puntadun botak eta maskarak).

Lan-kontratu mugagabeko modalitatean egingo da kontratazioa, Langileen Estatutuko 15. artikulua xedatutakoaren arabera, gehienez 9 hilabeteko proba aldi.

Deialdi honetan aplikagarria da 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatuen Publikoen Oinarriko Estatutuarenak, 52, 53, 54 eta 55. artikuluetan xedatutakoa.

Deialdi hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, prentsan eta sozietatearen webgunean (www.ghk.eus) argitaratuko da.

Langile-hautaketa lanetan espezializatutako kanpoko enpresa baten laguntzarekin garatuko da hautaketa-prozesua.

Bigarren oinarria. Hautagaiek bete beharreko baldintzak.
Hautagaiek bete beharreko baldintzak hauek dira:

- Inspección visual del biorresiduo y del material estructurante tras la descarga antes de su aceptación.
- Traslado y alimentación de la mezcladora mediante pala cargadora para confeccionar la matriz de compostaje.
- Llenado de los túneles de bio-oxidación mediante pala cargadora y puesta en marcha del ciclo de compostaje según protocolo establecido.
- Volteo del material existente en los túneles de bio-oxidación, según el protocolo establecido, mediante pala cargadora.
- Vaciado de los túneles de bio-oxidación y traslado del material a la zona de maduración: disposición del material en forma de pila o hilera, según el protocolo establecido.
- Volteo periódico de las pilas de maduración según el protocolo establecido mediante una volteadora traccionada por tractor.
- Traslado del material de la zona de maduración a la zona de cribado y afino mediante pala cargadora.
- Traslado del material de la zona de post-cribado a la zona de almacenamiento de compost.
- Expedición del compost.
- Movimiento del material estructurante en el interior de la planta de compostaje para facilitar la rutina del proceso diaria.
- Movimiento del material estructurante de proceso tras su cribado para su reutilización.
- Traslado periódico del contenedor de rechazo a la zona de Estación de transferencia (impropios no válidos para reutilizarlos en el proceso).
- Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y de los equipos de proceso.
- Cumplimentación de los registros y fichas de cada una de las acciones realizadas, así como de los partes de explotación, registros y fichas de cada una de las acciones realizadas.
- Control, supervisión, mantenimiento y limpieza de las instalaciones y de la maquinaria de proceso estática y móvil (mezcladora, cribadora, pala cargadora, tractor etc.).
- Inicio del protocolo de no aceptación del residuo en los casos en los que el biorresiduo no cumpla con los requisitos exigidos.

Se valorará positivamente estar en posesión de alguno de los siguientes: Carné de palista profesional, Carne conducir C o en su defecto btp, así como otros estudios como formación profesional.

Los instrumentos o material de trabajo que se deben manejar en el puesto de maquinista son los siguientes: Pala cargadora y accesorios; Tractor y accesorios; Volteadora; equipo de cribado; Equipo de protección individual (guantes antipunzantes, botas con punta de acero y mascarillas).

La contratación se realizará bajo la modalidad de contrato indefinido conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores con un periodo de prueba máximo de 9 meses.

A la presente convocatoria le es de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 53, 54 y 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La presente convocatoria se publicará en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, prensa y página web de la sociedad (www.ghk.eus).

El proceso de selección se desarrollará con el auxilio de una empresa externa especializada en labores de selección de personal.

Base segunda. Requisitos de los/as aspirantes.

Los requisitos que deben de cumplir los aspirantes serán los siguientes:

A) Baldintza orokorrak.

a) Nazionalitatea: Espainiako edo Europar Batasuneko estaturen bateko nazionalitatea izatea; edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiak berretsitako Nazioarteko Itun bat aplikatzearen ondorioz langileen zirkulazio askea aplikagarri zaion estaturen batekoa izatea.

b) Adina: 16 urte beteta izatea eta derrigorrez erretiratzeko gehienezko adina ez gainditzea.

c) Titulazioa: Lehen mailako ikasketak.

d) Gaitasun funtzionala: Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez edukitzea.

e) Gaitzuntza: Herri administrazioen edozein zerbitzutatik, edo autonomia erkidegoetako eraketa zein estatutu organoetatik, diziplina espediente baten bidez baztertuta ez izana, edota ezazpen judizial baten bidez enplegu edo kargu publikoak betetzeko ezgaitasun berezi edo absolutuaren mende ez egotea. Beste estatu bateko nazionala izanez gero, ezgaitua edo egoera baliokidean ez egotea, ezta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea ere, dagozkion estatuan baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragotziko duenik, hain zuzen.

Baldintza orokor guztiak dira baztertzailerak.

B) Lana egiteko beharrezko ezagutza espezifikokoak.

– Konpostatze prozesuaren inguruko oinarriko ezagutzak.

– Makinariaren erabileraren inguruko ezagutza, adibidez: pala kargagailuak, traktoreak, e.a.

– Laneko segurtasuna eta osasuna.

– Sute-kontrako borroka.

– Makineriaren oinarriko mantentzea.

– Ingurumen arriskuak.

– B mailako gidabaimena.

– Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan egoki idazteko eta hitz egiteko gai izatea.

Baldintza espezifikokoak baztertzailerak izango dira.

Hirugarren oinarria. eskaerak aurkeztea.

A) Dokumentazioa:

Hautaketa-prozesuan parte hartzeko, interesatuek dokumentazio hau aurkeztu beharko dute:

1. Eskaera inprimakia, dokumentu honi atxikitako ereduaren arabera (1. eranskina), behar bezala beteta.

2. Nortasun agiriaren edo antzeko agiriaren, eskatutako titulazioaren eta gidabaimenaren fotokopia.

3. Txartel tamainako bi argazki.

4. Interesatuaren Curriculum Vitae (CV). CVak ongi berezitateko atal hauek izan behar ditu, gutxienez: merezimendu profesionalak (orain arte betetako lanpostuak) prestakuntza-merezimenduak (titulu akademikoak eta egindako ikasketak), eta egokitutako josten diren bestelako merezimenduak.

5. CVan zehaztutako merezimenduak egiaztatzen dituzten frogagiriaren fotokopiak. CVan zehaztutako hurrenkeraren arabera zenbakituta joango dira frogagiri horiek.

6. Lan-bizitzaren ziurtagiria, enpresak emandako ziurtagiria edo dokumentu baliokidea, eskaera-datara eguneratuta.

Aipatu bai, baina frogagiriaren bidez behar bezala justifikatzen ez diren merezimenduak ez dira kontuan hartuko.

Noiznahi, eskaeran zehaztutako baldintzak betetzen direla frogatzen duten jatorrizko agiriak aurkeztea eskatu diezaiete

A) Requisitos Generales.

a) Nacionalidad: 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 trabajadores/as.

b) Edad: Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Titulación: Estudios primarios.

d) Capacidad funcional: No padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

e) Habilitación: 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 estar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el supuesto de ser nacional de otro Estado, no estar 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.

Los requisitos generales, son en todo caso excluyentes.

B) Conocimientos específicos necesarios para su desarrollo.

– Conocimientos básicos sobre el proceso de compostaje.

– Conocimiento en la utilización de máquinas como palas cargadoras, tractores, etc.

– Seguridad y salud en el trabajo.

– Lucha contra incendios.

– Mantenimiento básico de la maquinaria.

– Riesgos ambientales.

– Carné de conducir B.

– Dominio escrito y oral de las 2 lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca.

Los requisitos específicos, serán en todo caso excluyentes.

Base tercera. Presentación de solicitudes.

A) Documentación:

Para tomar parte en el proceso de selección, los interesados deberán presentar:

1. Impreso de Solicitud debidamente cumplimentado según modelo que se adjunta (Anexo 1).

2. Fotocopia del DNI o documento análogo, de la titulación requerida y del carnet de conducir.

3. Dos fotografías tamaño carnet.

4. Currículum Vitae (CV) del interesado/a. El CV contará como mínimo con los siguientes apartados bien diferenciados: méritos profesionales (puestos de trabajo desempeñados) y méritos formativos (títulos académicos y estudios realizados), así como otros méritos que considere oportunos.

5. Fotocopias de la documentación acreditativa de los méritos alegados en el CV. Los documentos acreditativos irán numerados en el mismo orden de relación al del CV.

6. Certificado de la vida laboral, certificado expedido por la empresa o documento equivalente actualizado a la fecha de la solicitud.

Los méritos que, habiendo sido alegados, no sean debidamente justificados mediante documentación acreditativa, no serán tomados en consideración.

En cualquier momento, el tribunal puede solicitar de los/las aspirantes que presenten los documentos originales acreditati-

epaimahaiak hautagaiei; eta edonola ere, horrelakorik egiten bada, hautatutako hautagaia kontratatu baino lehen izango da.

B) Eskaera aurkezteko lekua eta epea:

Eskaerak, gainerako dokumentazioarekin batera, GHK SAU Sozietateko presidenteari zuzendu beharko zaizkio, 1. eranskinean xedatutako ereduaren arabera, eta deialdiaren erreferentzia zehaztuta. Eskaerak bertaratuta edo posta ziurtatu bidez aurkeztu ahal izango dira; bigarren kasuan, bidaltze-data zehatz-mehatz adierazi beharko da, GHK SAUko Erregistro Orokorrean, Ibaiondo Poligonoa 27 3., 20120 Hernani helbidean, astelehenetik ostiralera, 09:00-14:00 bitarte, bertan behar bezala erregistratzeko.

Eskaerak aurkezteko epea 15 egunekoa izango da, deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera kontatzen hasita.

Laugarren oinarria. Eskaerak egiaztatzea.

Eskaerak aurkezteko epea amaitu ondoren, akats zuzengarriak zuzentzeko izapide bat irekiko da, horretarako epe bat emanez.

Ez dira onartuko eskatutako baldintzak betetzen ez dituzten eskaerak, eta baztertearen arrazoiak emango dira.

Onartutako eta kanpoan utzitako hautagaien zerrenda (nortasun agiriaren azken lau zenbakiak eta letra) GHKren webgunean argitaratuko da.

Bosgarren oinarria. Hautaketa prozedura.

Hautaketa prozedurak ondoren adierazten diren faseak izango ditu.

Proben datak, lekua eta ordutegia webgunean jakinaraziko dira, gutxienez proba baino 48 ordu lehenago.

- 1. fasea. Oposizio fasea: Gaitasun eta eskumen pertsonal zein profesionalen azterketa.

Fase honek atal hauek izango ditu:

a) Gaitasun-proba: Hautagaiak test erako galdera batzuk erantzun beharko ditu, batez ere lanpostuak eskatzen dituen ezagutza espezifikoak eta trebetasunak baloratzeko.

Gaitasun-ariketak 50 puntu izango ditu gehienez, eta hori gainditzeko gutxienez 30 puntu lortu beharko dituzte hautagaiak.

Halaber, fase honetan, izaera-proba bat ere egingo da. Proba horren puntuazioa (gehienez 10 puntu) oposizioko lehen ariketa gainditu duten hautagaien kasuan bakarrik hartuko da kontuan.

b) Elkarrizketa pertsonala, hautagai bakoitzaren izaera orokorra eta gaitasun profesionalak ebaluatu, eta era horretan, lanpostuaren funtzioak betetzeko egokitasuna ebaluatzeko. Proba horrek 0-20 puntu arteko balorazioa izango du, eta hautagaiak gutxienez 10 puntu lortu beharko dituzte gainditzeko.

GHK-k izendatutako epaimahai batek egingo du elkarrizketa, kanpo enpresa espezializatuaren laguntzarekin.

Azken fasera iristen diren hautagaiei kontuan hartuko zaie izaera-proban lortutako puntuazioa. Proba horrek 0-10 puntu arteko puntuazioa izango du.

Hautagai hautatua izateko, lehen fasean gutxienez 45 puntu lortu beharko dira (guztira 80, gutxienez 45).

Lehen fasean hautagai batek ere ez badu eskatutako gutxienezko puntuazioa gainditzen (45 puntu), GHK-k aukera izango du:

vos de cumplir con los requisitos señalados en la solicitud, y en todo caso, se realizará con carácter previo a la contratación del candidato/a seleccionado/a.

B) Lugar y plazo de presentación de la solicitud:

Las solicitudes, acompañadas del resto de documentación, serán dirigidas al Presidente de la Sociedad GHK, SAU, según modelo previsto en el Anexo 1, indicando la referencia de la convocatoria, y se presentarán en persona o por correo certificado, en cuyo caso se hará constar expresamente la fecha de envío, en el Registro General de la Sociedad GHK, SAU, sito en el Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20120 Hernani, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas, donde será debidamente registrada.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Base cuarta. Comprobación de solicitudes.

Expirado el plazo de presentación de instancias se procederá a un trámite de subsanación de defectos corregibles, conculciendo un plazo a tal efecto.

No serán admitidas las solicitudes que no cumplan los requisitos solicitados y se motivará las causas de exclusión.

El listado de candidatos/as admitidos/as y de excluidos/as (últimos cuatro dígitos del DNI y letra), será publicado en la página Web de GHK.

Base quinta. Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección seguirá las fases que se señalan a continuación.

Las fechas, el lugar y horario de las pruebas se anunciarán a través de la página web con al menos 48 horas de antelación.

- Fase 1. Fase oposición: Analisis de capacidades y competencias personales y profesionales.

Consistirá en:

a) Prueba de aptitud: Consistirá en responder a una serie de preguntas tipo test para valorar fundamentalmente los conocimientos específicos y habilidades que requiere el puesto.

El ejercicio de aptitud se calificará sobre un máximo de 50 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 30 puntos para superar el mismo.

En esta fase se realizará asimismo, una prueba de personalidad, cuya puntuación (máx. 10 puntos) se considerará únicamente a aquellas personas aspirantes que hubieran superado el 1.º ejercicio de la oposición.

b) Entrevista personal encaminada a evaluar los rasgos de personalidad general y competencias profesionales, con el objetivo de evaluar la idoneidad para el desempeño de las funciones propias del puesto. Esta prueba se valorará de 0 a 20 puntos, y se deberá obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar la misma.

Esta entrevista la realizará el tribunal nombrado por GHK, conjuntamente con la asesoría de empresa externa especializada.

A las personas aspirantes que opten a la fase final se les considerará la puntuación obtenida en la prueba de personalidad. Esta prueba se puntuará de 0 a 10 puntos.

Para ser candidato/a seleccionado/a, se requerirá una puntuación mínima en esta primera fase de 45 puntos (Total 80, mínimo 45).

En caso de que en la primera fase ningún candidato/a supere la puntuación requerida (45 puntos), GHK podrá:

– Prozesuko kanpo aholkularitza-enpresari hurrengo 5 hautagai onenak proposatzeko eskatu, betiere gutxienez 35 puntu lortu badituzte.

– Prozesua itxi eta lanpostua hutsik utzi.

– Kontratazio-prozesuari ekin eta oinarri hauetan araututako kontratazio-ziklo osoa bete.

Proba psikoteknikoa eta elkarrizketa egun berean egin ahal izango dira.

Hautaketa-prozesu honen ardura duen kanpo-enpresak txosten bat emango du emaitzekin; prozesu honetarako izendatutako epaimahaiak emaitza horiek onartu ondoren, akta bat egingo da, eta hautagai finalisten zerrenda jasoko da bertan.

Zerrenda horretan hautagaien nortasun agiriko azken 4 zenbakiak eta letra agertuko dira, eta GHKren webgunean argitaratuko da.

Prozesuan zehar, lehen fasea onartu duten hautagaiei buruzko txosten osoa emango du kanpo-enpresa laguntzaileak.

• 2. fasea. Lehiaketa fasea. Prestakuntza merezimendu eta merezimendu profesional kreditatuen balorazioa.

Oposizio-fasea gainditzen duten hautagaiak lehiaketa-fasera pasako dira, eta bertan, merezimendu hauek baloratuko ditu epaimahaiak: prestakuntza osagarria eta lan-esperientzia.

1. Prestakuntza osagarria: gehienez 10 puntu.

Deialdian zehatutako lanpostuarekin zerikusi zuzena duten ikasketak, tituluak edo diplomak baloratuko dira, bakoitzaren iraupenaren eta edukiaren arabera. Balorazioa 10 puntu izango da gehienez.

Ikasketa eta prestakuntza osagarrien baremoa:

Deialdiko lanpostuaren profilarrekin zerikusia duten esparru eta gaitetako titulazioak zein prestakuntza; eta, oro har, berez lan-jarduerak ez direnak, epaimahaiaren ustez, hautagaiaren gaitasun profesionala hobetzen lagundu badute. Gehienez 10 puntuko balorazioa emango da. Puntuazio hori esleitzeko, epaimahaiak irizpide hauek hartuko ditu kontuan:

– Erdi mailako Lanbide Heziketa: 2 puntu.

– Goi mailako Lanbide Heziketa: 4 puntu.

– Zentro ofizialek, herri administrazioen eskolek edo herri administrazioek emandako prestakuntza-ikastaro eta mintegiak, deialdian zehatutako lanpostuko funtzioekin zerikusia dutenak, baldin eta bertaratze-ziurtagiria zentro horiek eman badute, eta prestakuntza horrek 20 eskola-ordu baino gehiago baditu: 0,25 puntu.

2. Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu.

Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu (0,25 hiru hilabete bakoitzeko). Lehen oinarrian jasotako berdinak diren eginkizunak baloratuko dira.

Kalkulua horrela egingo da: lan egindako epeen batura egingo da, eta hiru hilabete bakoitzeko beharako zatiak baztertuko dira. Ondorio horietarako, 90 egun naturaleko multzoa hartuko da hiru hilabetez. Bestalde, esperientzian frogatutako lanaldia ez bada lanaldi osoa, koefiziente zuzentzaile bat aplikatuko da.

Seigarren oinarria. Epaimahaia osatzea.

Probak egiteko eta puntuazioen balioespena egiteko, epaimahai kalifikatzaile bat osatuko da, honako kideekin:

Batzordekidea(k):

– Sozietateko kontseilari bat.

Idazkaria:

– Solicitar a la empresa externa asesora en el proceso que proponga a los/as siguientes 5 mejores candidatos/as, siempre que hubieran obtenido un mínimo de 35 puntos.

– Cerrar el proceso y dejarlo vacante.

– Dar comienzo el proceso de contratación y realizar el ciclo completo de contratación recogido es las presentes bases.

La prueba psicotécnica y la entrevista podrán realizarse en un mismo día.

La empresa externa encargada de este proceso de selección emitirá un informe con los resultados y una vez aprobados por el Tribunal designado, se levantará acta y en ella, se recogerá el listado de los/as candidatos/as finalistas.

Este listado que contendrá los últimos 4 dígitos y letra del DNI de las personas se publicará en la página Web de GHK.

La empresa externa auxiliar en el proceso emitirá un informe completo de los/as aspirantes que hayan superado la fase primera.

• Fase 2. Fase de concurso. Valoración de méritos formativos y profesionales acreditados.

Las personas aspirantes que superen la Fase de Oposición, accederán a la fase de Concurso, en la cual el Tribunal valorará los siguientes méritos: formación complementaria y experiencia laboral.

1. Formación complementaria: máximo 10 puntos.

Se valorarán estudios, títulos o diplomas directamente relacionados con el puesto convocado, en función de su duración y contenido. La valoración será como máximo 10 puntos.

Baremo de Estudios y formaciones complementarias:

Titulaciones y formación complementaria sobre materias y áreas relacionadas con el perfil de la plaza a la que se opta y, en general, actividades no propiamente laborales que, a juicio del Tribunal, hayan podido redundar en beneficio del perfeccionamiento profesional de la persona aspirante. Se valorará sobre un máximo de 10 puntos. Para la asignación de esta puntuación, el Tribunal tendrá en cuenta lo siguiente:

– Formación profesional en grado medio: 2 puntos.

– Formación profesional en grado superior: 4 puntos.

– Por cursos de formación y seminarios impartidos por Centros Oficiales, Escuelas de Administración Pública o Administraciones Públicas en materias relacionadas con las funciones a realizar, siempre que el certificado de asistencia esté expedido por dichos Centros y su duración sea superior a 20 horas lectivas: 0,25 puntos.

2. Experiencia laboral: máximo 10 puntos.

Experiencia laboral: máximo 10 puntos (0,25 por trimestre). Se valorarán funciones iguales a las referidas en la base primera.

El cómputo se realizará de la siguiente manera: se sumarán los períodos trabajados, y se descartarán las fracciones inferiores a un trimestre. A estos efectos, se considerará un trimestre el conjunto de 90 días naturales. Por otra parte, cuando la jornada laboral acreditada en la experiencia no sea a jornada completa, se aplicará un coeficiente corrector.

Base sexta. Composición del tribunal.

Para la realización de las pruebas y la validación de las puntuaciones se constituirá un Tribunal calificador integrado por los/as siguientes componentes:

Vocal/es:

– Un/a consejero/a de la Sociedad.

Secretario/a:

— Administrazio Kontseiluko idazkaria.

Presidentea:

— Sozietateko zuzendari nagusia.

Epaimahaiko kideren bat ezin bada joan, zuzendari nagusiak haren ordezkaria izendatuko du. Edonola ere, epaimahaia gutxienez hiru kide eduki beharko ditu.

Zuzendari nagusiak ebaluatu beharko du proba aldia, txertatze-prozesuaren jarraipena ere egin beharko du, eta egokia bada, hori itxi beharko du. Hala ez bada, bere erabakia justifikatzen duen txosten bat eman beharko du.

Zazpigarren oinarria. Hautagaia aukeratzea.

Hautaketa-probak amaitu ondoren, epaimahaia kontratazio-proposamen bat egingo dio GHKri, puntuazio gehien lortu duten hautagaien alde, proba bakoitzean lortutako puntuazioak batu ondoren.

Hautagaiaren aukeratzea interesatuari jakinaraziko zaio; eta horrek hamar eguneko epea izango du hautaketa-prozesuaren parte hartzeko eskatzen diren baldintzen frogagiriak aurkezteko, zehazki:

a) Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez duela frogatzen duen agiria.

b) Curriculum vitaean zehaztutako prestakuntza akademiakoaren titulazio, ziurtagiri edo diplomen kopia egiaztatua.

c) Lan-bizitzaren ziurtagiria, curriculum vitaean adierazitako esperientzia profesionala egiaztatzen duena.

Proposatutako hautagaiek ez badute eskatutako dokumentazioa aurkezten, prozeduraren azken puntuazioaren hurrenkeran gai den hurrengo hautagaia kontratatu ahal izango du GHK-k.

Zortzigarren oinarria. Proba aldia.

Lan-kontratuak bederatzi hilabeteko proba aldia izango du zehaztuta.

Proba aldiaren zehar, langileak aldi baterako ezintasun-egoera badu, edo amatasun, adopzio edo familia-harreragatik lanetik kanpo badago, epe hori ez da proba aldi gisa kontuan hartuko.

Proba aldia ebaluatu eta kalifikatu egingo da, irizpide hauei jarraituz:

— Betebeharrak eta lanak betetzea.

— Lan-kalitatea.

— Ikasteko borondatea.

— Ekimena.

— Ardura eta egokitzapena.

— Lankidetzarako jarrera.

Ebaluazio hori egingo du zerbitzuak ematen diren saileko zuzendari nagusiak edo berak ordez izendatutako pertsonak. Ebaluazioaren emaitza «Gai» edo «Ez gai» izango da, eta GHK, SAUko presidenteari bidaliko zaio. Proba aldiaren emaitza «Ez gai» bada, aldi hori amaitu baino lehenago nahikoa denborarekin bidali beharko da, Administrazio Kontseiluak beharrezko erabakia har dezan.

Proba aldi hori gainditzen ez bada, kontratuan atzera egingo da. Larrialdiko kasuetan, zuzendari nagusiak ebazpen arrazoitu baten bitartez egin ahal izango du atzera kontratuan, eta ebazpen horren berri emango dio Administrazio Kontseiluari, horrek egiten duen lehen bilkuran.

— Secretario del Consejo de Administración.

Presidente:

— El director general de la Sociedad.

En caso de imposibilidad de asistencia de algún/a miembro del tribunal, el director general procederá a la designación de la persona que lo sustituya. En todo caso el tribunal deberá de estar compuesto por, al menos, tres miembros.

El director general evaluará el periodo de prueba, quien deberá realizar el seguimiento del proceso de inserción y cerrarlo en el caso de que sea satisfactorio. En caso contrario, deberá de emitir un informe justificativo.

Base séptima. Selección del candidato/a.

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal formulará propuesta de contratación al Consejo de Administración de GHK a favor de los/las aspirantes que obtuviesen mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas.

La selección de el/la candidato/a será notificada a el/la interesado/a, quien deberá presentar dentro del plazo de diez días naturales los documentos acreditativos de las condiciones exigidas para participar en este proceso selectivo:

a) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función para desempeñar.

b) Copia autenticada de las titulaciones y de los certificados o diplomas acreditativos de la formación académica declarada en el currículum vitae.

c) Certificado de vida laboral, que acredite la experiencia profesional declarada en el currículum vitae.

En el supuesto de que los/las candidatos/as propuestos/as no presentasen la documentación requerida, GHK podrá contratar al siguiente candidato/a declarado/a apto/a siguiendo el orden de puntuación final del procedimiento.

Base octava. periodo de prueba.

El contrato laboral tendrá estipulado un periodo de prueba de nueve meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El periodo de prueba será objeto de evaluación y calificación valorándose los siguientes apartados:

— Cumplimiento de tareas y obligaciones.

— Calidad en el trabajo.

— Conductas de aprendizaje.

— Iniciativa.

— Responsabilidad y adaptación.

— Conductas de colaboración.

La evaluación se realizará por el Director General bajo cuya dependencia se presten los servicios o por la persona en quien éste delegue. El resultado de la evaluación se calificará como «Apto» o «No Apto» y se remitirá al Presidente de GHK, S.A.U. En caso de calificarse el periodo como «No Apto», se remitirá con antelación suficiente a la finalización del periodo establecido para que por el Consejo de Administración se adopte el Acuerdo procedente.

En caso de no superar el período de prueba, se procederá al desistimiento del contrato. En caso de urgencia, podrá procederse al desistimiento del contrato mediante resolución motivada del Director General, que dará cuenta de la misma al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre.

Bederatzigarren oinarria. Lan-poltsa.

GHK-k eskubidea du 1. fasea gainditu ondoren hautatuak izan ez diren hautagaiekin lan-poltsa bat osatzeko.

Lan-poltsa horren sorrera, baita horren kudeaketarako oinari ere, GHKren webgunean argitaratuko dira, hautaketa-prozesua amaitu ondoren.

Hamargarren oinarria. Datuak babestea.

GHK sozietate publikoak, 1999ko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzkoak, xedatzen duena betez, hautagaiei jakinaraziko die ezen, hautaketa-prozesuetan parte hartzeko, eta edozein arrazoi dela-eta, GHKra bidaltzen dituzten datu pertsonal guztiak GHKren titulartasuneko fitxategi informatizatu batean gordetako direla, Ibaiondo Poligonoa 27, 3, 20120 Hernani helbidean, deialdia egiten den lanpostuak bete eta, beharrezkoa bada, etorkizuneko kontratazioetarako hautagai-poltsa bat osatzeko.

Datu-tratamendu hori boluntarioa da, eta, beraz, eskaera betetzean, GHK-k ulertuko du hautagaiek berariazko baimena ematen dutela beren datuak arestian zehaztutako xedeetarako erabiltzeko. Hala ere, horrek ez du eragozten edozein momentutan hautagaiek horri aurka egin eta baimen hori ezeztatzea; ezta datuak atzitzeko, zuzentzeko, ezerezteko eta aurkaratzeko eskubideak gauzatzeko ere, arestian aipatutako helbidera idatzi bat bidaliz, betiere araudi aplikagarrian xedatutako baldintzetan.

Hamaikagarren oinarria. Gorabeherak.

Epaimahaiak eskumena du sortzen den edozein zalantza argitu eta oinarri hauek xedatu gabeko egoeretan, hautaketa-prozesua behar bezala betetzeko erabakiak hartzeko.

Deialdia, bere oinarriak eta horien ondorioz zein epaimahaiaren jardueraren ondorioz sortzen den administrazio-egintza oro inpugnatu ahal izango dira, indarrean dagoen legeak xedatutako eran eta epeetan.

«GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU» SOZIEKATE PUBLIKOARENTZAT PLANTAKO LANGILE POSTURAKO LANGILE LAN-KONTRATUDUN BAT HAUTATZEA ARAUTZEKO OINARRIAK

Lehen oinarria. Deialdiaren xedea.

Oinarri hauen xedea da Bergarako Epeleko Konpostatze Plantarako plantako langile postua beteko duen pertsona bat hautatzeko prozedura arautzea. Pertsona hori Gipuzkoako Hondakinen Kontsultazioaren berezko bitarteko den «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, SAU» (GHK) Sozietate Publikoaren zerbitzura arituko da, lan-kontratudun langile gisa.

Lanpostu horretarako izendapena merezimendu eta gaitasun-printzipioei, eta egokitasun-irizpideei jarraituz egingo da, publikitate eta lehia bermatuz.

Lanpostuaren eginkizunen zerrenda orientagarria, eta ez zehatza, honakoa da:

- Bilketa-kamioiak pisatzeko plantan sartzean eta plantatik irtetean, eta sarbideak kontrolatzea.
- Plantan sartzen diren ibilgailuak ikuskatzea, hondakin baimenduen zerrendan daudela egiaztatuta.
- Bilketa-kamioiaren gidariari adieraztea hondakinak deskargatu behar dituen hobia.
- Sarrera erregistroa edo «Harrera ikuskatzeko orria» betetzea.
- Datuak sartzea eta transmititzea pisatze eta sarrera sistema informatikora.
- Instalazioak zaintzea.

Base novena. Bolsa de trabajo.

GHK se reserva el derecho a la creación de una bolsa de trabajo con los/as aspirantes que habiendo superado la Fase 1 no hayan sido seleccionados.

Tanto la creación de la bolsa, como las bases para la gestión de la misma serán publicadas en la página Web de GHK una vez finalizado el proceso de selección.

Base décima. Protección de datos.

La Sociedad Pública GHK, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, informará a los/as candidatos/as de que los datos personales que, por cualquier causa, remitan a GHK como consecuencia de su participación en procesos selectivos serán almacenados en un fichero informatizado titularidad de GHK, con domicilio en Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20.120 Hernani, con la finalidad de cubrir las plazas convocadas y constituir, en su caso, una bolsa de candidatos/as para futuras contrataciones.

Este tratamiento es voluntario, de manera que la cumplimiento de la solicitud, será considerada por GHK como un consentimiento expreso para el tratamiento de los datos de los/as solicitantes con la finalidad indicada, sin perjuicio de que los/as mismos/as puedan oponerse en cualquier momento a ello y revocar el consentimiento prestado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido a GHK, en la dirección indicada, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Base undécima. Incidencias.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de aquellas y de la actuación del Tribunal podrán ser impugnados, en los plazos y forma previstos en la legislación vigente.

BASES QUE REGULAN LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL PARA UN PUESTO DE OPERADOR DE PLANTA PARA LA SOCIEDAD PÚBLICA «GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU»

Base primera. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de estas bases la regulación del procedimiento de selección de una persona para la cobertura de un puesto de operador de planta para la Planta de Compostaje de Epele (Bergara), como personal laboral al servicio de la Sociedad Pública «Gipuzkoako Hondakinen Kudeaketa, S.A.U.» (GHK), medio propio del Consorcio de Residuos de Gipuzkoa.

La designación para el puesto se realizará en base a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizando la publicidad y concurrencia.

Las funciones del puesto, orientativas y no exhaustivas, son las siguientes:

- Pesaje de los camiones de recogida a su entrada y salida en planta, así como control de accesos.
- Inspección de los vehículos entrantes en planta comprobando que figuran en la relación de residuos permitidos.
- Indicar a los conductores del camión de recogida el foso en el que deben descargar los residuos.
- Cumplimentación del registro de entrada u «Hoja de inspección de recepción».
- Introducción y transmisión de datos al sistema informático de pesaje y accesos.
- Vigilancia de las instalaciones.

- Planta, transferentzia-estazioa eta garbiketa eremua konserbatzea eta mantentzea.
- Plantako instalazioak eta ekipoak garbitzea.
- Hondakinen transferentzia prozesua kontrolatzea.
- Makineria eta instalazioak mantentzen laguntzea.
- Instalazioak kanpoaldetik garbitzea.
- Konpostatze plantan eta transferentzia-estazioan agintzen zaizkion bestelako ustiapen lanak.

Positiboki baloratuko da ondoko hauetakoren bat edukitzea: Palari profesionalaren agiria, C motako gidabaimena edo bestela btp-a.

Makinista lanpostuan erabili behar diren laneko tresnak edo materialak honakoak dira: kargatzeko pala eta osagarriak; traktorea eta osagarriak; iraultzeko makina; bahe birakariak; baheak; banakako babes ekipoak (zitada-kontrako eskularruak, altzairuzko puntadun botak eta maskarak).

Lan-kontratu mugagabeko modalitatean egingo da kontratazioa, Langileen Estatutuko 15. artikulua xedatutakoaren araber, gehienez 9 hilabeteko proba aldi.

Deialdi honetan aplikagarria da 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuarenak, 52, 53, 54 eta 55. artikuluetan xedatutakoa.

Deialdi hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, prentsan eta sozietatearen webgunean (www.ghk.eus) argitaratuko da.

Langile-hautaketa lanetan espezializatutako kanpoko enpresa baten laguntzarekin garatuko da hautaketa-prozesua.

Bigarren oinarria. Hautagaiek bete beharreko baldintzak.

Hautagaiek bete beharreko baldintzak hauek dira:

A) Baldintza orokorrak.

a) Nazionalitatea: Espainiako edo Europar Batasuneko estaturen bateko nazionalitatea izatea; edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiak berretsitako Nazioarteko Itun bat aplikatzearen ondorioz langileen zirkulazio askea aplikagarri zaion estaturen batekoa izatea.

b) Adina: 16 urte beteta izatea eta derrigorrez erretiratzeko gehienezko adina ez gaintzea.

c) Titulazioa: Lehen mailako ikasketak.

d) Gaitasun funtzionala: Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez edukitzea.

e) Gaiakuntza: Herri administrazioen edozein zerbitzutatik, edo autonomia erkidegoetako eraketa zein estatutu organoetatik, diziplina espediente baten bidez baztertuta ez izana, edota ebazpen judizial baten bidez enplegu edo kargu publikoak betetzeko ezgaitasun berezi edo absolutuaren mende ez egotea. Beste estatu bateko nazionala izanez gero, ezgaitua edo egoera baliokidean ez egotea, ezta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea ere, dagokion estatu baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragotziko duenik, hain zuzen.

Baldintza orokor guztiak dira baztertzailak.

B) Lana egiteko beharrezko ezagutza espezifikoa.

- Laneko segurtasuna eta osasuna.
- Sute-kontrako borroka.
- Makineriaren oinarriko mantentzea.
- Ingurumen arriskuak.
- B mailako gidabaimena.
- Ofimatikako ezagutzak.

– Conservación y mantenimiento de la planta, estación de transferencia y zona de lavado.

– Limpieza de las instalaciones y de los equipos de planta.

– Control del proceso de transferencia de los residuos.

– Ayuda al mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

– Limpieza exterior de las instalaciones.

– Aquellas otras de explotación de la planta de compostaje y de la estación de transferencia que le sean encomendadas.

Se valorará positivamente estar en posesión de alguno de los siguientes: Carné de palista profesional, Carne conducir C o en su defecto btp.

Los instrumentos o material de trabajo que se deben manejar en el puesto de maquinista son los siguientes: Pala cargadora y accesorios; Tractor y accesorios; Volteadora; Trómeles; Cribadora; Equipos de protección individual (guantes antipunzantes, botas con punta de acero y mascarillas).

La contratación se realizará bajo la modalidad de contrato indefinido conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores con un periodo de prueba máximo de 9 meses.

A la presente convocatoria le es de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 53, 54 y 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La presente convocatoria se publicará en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, prensa y página web de la sociedad (www.ghk.eus).

El proceso de selección se desarrollará con el auxilio de una empresa externa especializada en labores de selección de personal.

Base segunda. Requisitos de los/as aspirantes.

Los requisitos que deben de cumplir los aspirantes serán los siguientes:

A) Requisitos Generales.

a) Nacionalidad: 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 trabajadores/as.

b) Edad: Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Titulación: Estudios primarios.

d) Capacidad funcional: No padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

e) Habilitación: 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 estar en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el supuesto de ser nacional de otro Estado, no estar 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.

Los requisitos generales, son en todo caso excluyentes.

B) Conocimientos específicos necesarios para su desarrollo.

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Lucha contraincendios.
- Mantenimiento básico de la maquinaria.
- Riesgos ambientales.
- Carné de conducir B.
- Conocimientos de ofimática.

– Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan egoki idazteko eta hitz egiteko gai izatea.

Baldintza orokor guztiak dira baztertzailerak.

Hirugarren oinarria. Eskaerak aurkeztea.

A) Dokumentazioa:

Hautaketa-prozesuan parte hartzeko, interesatuek dokumentazio hau aurkeztu beharko dute:

1. Eskaera inprimakia, dokumentu honi atxikitako ereduaren arabera (1. eranskina), behar bezala beteta.

2. Nortasun agiriaren edo antzeko agiriaren, eskatutako titulazioaren eta gidabaimenaren fotokopia.

3. Txartel tamainako bi argazki.

4. Interesatuaren Curriculum Vitae (CV). CVak ongi bereizitako atal hauek izan behar ditu, gutxienez: merezimendu profesionalak (orain arte betetako lanpostuak) prestakuntza-merezimenduak (titulu akademikoak eta egindako ikasketak), eta egokitzat jotzen diren bestelako merezimenduak.

5. CVan zehaztutako merezimenduak egiaztatzen dituzten frogagiriaren fotokopiak. CVan zehaztutako hurrenkeraren arabera zenbakituta joango dira frogagiri horiek.

6. Lan-bizitzaren ziurtagiria, enpresak emandako ziurtagiria edo dokumentu baliokidea, eskaera-datara eguneratuta.

Aipatu bai, baina frogagiriaren bidez behar bezala justifikatzen ez diren merezimenduak ez dira kontuan hartuko.

Noiznahi, eskaeran zehaztutako baldintzak betetzen direla frogatzen duten jatorrizko agiriak aurkeztea eskatu diezaieke epaimahaiak hautagaiei; eta edonola ere, horrelakorik egiten bada, hautatutako hautagaia kontratatu baino lehen izango da.

B) Eskaera aurkezteko lekua eta epea:

Eskaerak, gainerako dokumentazioarekin batera, GHK SAU Sozietateko presidenteari zuzendu beharko zaizkio, 1. eranskinen xedatutako ereduaren arabera, eta deialdiaren erreferentzia zehaztuta. Eskaerak bertararuta edo posta ziurtatu bidez aurkeztu ahal izango dira; bigarren kasuan, bidaltze-data zehatz-mehatz adierazi beharko da, GHK SAUko Erregistro Orokorrean, Ibaiondo Poligonoa 27 3., 20120 Hernani helbidean, astelehenetik ostiralera, 09:00-14:00 bitarte, bertan behar bezala erregistratzeko.

Eskaerak aurkezteko epea 15 egunekoa izango da, deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera kontatzen hasita.

Laugarren oinarria. Eskaerak egiaztatzea.

Eskaerak aurkezteko epea amaitu ondoren, akats zuzengarriak zuzentzeko izapide bat irekiko da, horretarako epe bat emanez.

Ez dira onartuko eskatutako baldintzak betetzen ez dituzten eskaerak, eta baztertzearren arrazoiak emango dira.

Onartutako eta kanpoan utzitako hautagaien zerrenda (nortasun agiriaren azken lau zenbakiak eta letra) GHKren webgunean argitaratuko da.

Bosgarren oinarria. Hautaketa prozedura.

Hautaketa prozedurak ondoren adierazten diren faseak izango ditu.

Proben datak, lekua eta ordutegia webgunean jakinaraziko dira, gutxienez proba baino 48 ordu lehenago.

• 1. Fasea. Oposizio fasea: Gaitasun eta eskumen pertsonal zein profesionalen azterketa.

Fase honek atal hauek izango ditu:

– Dominio escrito y oral de las 2 lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca.

Los requisitos generales, serán en todo caso excluyentes.

Base tercera. Presentación de solicitudes.

A) Documentación:

Para tomar parte en el proceso de selección, los interesados deberán presentar:

1. Impreso de Solicitud debidamente cumplimentado según modelo que se adjunta (Anexo 1).

2. Fotocopia del DNI o documento análogo, de la titulación requerida y del carnet de conducir.

3. Dos fotografías tamaño carnet.

4. Currículum Vitae (CV) del interesado/a. El CV contará como mínimo con los siguientes apartados bien diferenciados: méritos profesionales (puestos de trabajo desempeñados) y méritos formativos (títulos académicos y estudios realizados), así como otros méritos que considere oportunos.

5. Fotocopias de la documentación acreditativa de los méritos alegados en el CV. Los documentos acreditativos irán numerados en el mismo orden de relación al del CV.

6. Certificado de la vida laboral, certificado expedido por la empresa o documento equivalente actualizado a la fecha de la solicitud.

Los méritos que, habiendo sido alegados, no sean debidamente justificados mediante documentación acreditativa, no serán tomados en consideración.

En cualquier momento, el tribunal puede solicitar de los/las aspirantes que presenten los documentos originales acreditativos de cumplir con los requisitos señalados en la solicitud, y en todo caso, se realizará con carácter previo a la contratación del candidato/a seleccionado/a.

B) Lugar y plazo de presentación de la solicitud:

Las solicitudes, acompañadas del resto de documentación, serán dirigidas al Presidente de la Sociedad GHK, SAU, según modelo previsto en el Anexo 1, indicando la referencia de la convocatoria, y se presentarán en persona o por correo certificado, en cuyo caso se hará constar expresamente la fecha de envío, en el Registro General de la Sociedad GHK, SAU, sito en el Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20120 Hernani, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas, donde será debidamente registrada.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Base cuarta. Comprobación de solicitudes.

Expirado el plazo de presentación de instancias se procederá a un trámite de subsanación de defectos corregibles, concediendo un plazo a tal efecto.

No serán admitidas las solicitudes que no cumplan los requisitos solicitados y se motivará las causas de exclusión.

El listado de candidatos/as admitidos/as y de excluidos/as (últimos cuatro dígitos del DNI y letra), será publicado en la página Web de GHK.

Base quinta. Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección seguirá las fases que se señalan a continuación.

Las fechas, el lugar y horario de las pruebas se anunciarán a través de la página web con al menos 48 horas de antelación.

• Fase 1. Fase oposición: Análisis de capacidades y competencias personales y profesionales.

Consistirá en:

a) Gaitasun-proba: Hautagaiak test erako galdera batzuk erantzun beharko ditu, batez ere lanpostuak eskatzen dituen ezagutza espezifikoak eta trebetasunak baloratzeko.

Gaitasun-eraketak 50 puntu izango ditu gehienez, eta hori gainditzeko gutxienez 30 puntu lortu beharko dituzte hautagaiak.

Halaber, fase honetan, izaera-proba bat ere egingo da. Proba horren puntuazioa (gehienez 10 puntu) oposizioko lehen ariketa gainditu duten hautagaien kasuan bakarrik hartuko da kontuan.

b) Elkarrizketa pertsonala, hautagai bakoitzaren izaera orokorra eta gaitasun profesionalak ebaluatu, eta era horretan, lanpostuaren funtzioak betetzeko egokitasuna ebaluatzeko. Proba horrek 0-20 puntu arteko balorazioa izango du, eta hautagaiak gutxienez 10 puntu lortu beharko dituzte gainditzeko.

GHK-k izendatutako epaimahai batek egingo du elkarrizketa, kanpo enpresa espezializatuaren laguntzarekin.

Azken fasera iristen diren hautagaiak kontuan hartuko zaie izaera-proban lortutako puntuazioa. Proba horrek 0-10 puntu arteko puntuazioa izango du.

Hautagai hautatua izateko, lehen fasean gutxienez 45 puntu lortu beharko dira (guztira 80, gutxienez 45).

Lehen fasean hautagai batek ere ez badu eskatutako gutxienez puntuazioa gainditzen (45 puntu), GHK-k aukera izango du:

– Prozesuko kanpo aholkularitza-enpresari hurrengo 5 hautagai onenak proposatzeko eskatu, betiere gutxienez 35 puntu lortu badituzte.

– Prozesua itxi eta lanpostua hutsik utzi.

– Kontratazio-prozesuari ekin eta oinarri hauetan arautako kontratazio-ziklo osoa bete.

Proba psikoteknikoa eta elkarrizketa egun berean egin ahal izango dira.

Hautaketa-prozesu honen ardura duen kanpo-enpresak txosten bat emango du emaitzekin; prozesu honetarako izendatutako epaimahaiak emaitza horiek onartu ondoren, akta bat egingo da, eta hautagai finalisten zerrenda jasoko da bertan.

Zerrenda horretan hautagaien nortasun agiriko azken 4 zenbakiak eta letra agertuko dira, eta GHKren webgunean argitaratuko da.

Prozesuan zehar, lehen fasea onartu duten hautagaiak buruzko txosten osoa emango du kanpo-enpresa laguntzaileak.

• 2. Fasea. Lehiaketa fasea. Prestakuntza merezimendu eta merezimendu profesional kreditatuen balorazioa.

Oposizio-fasea gainditzen duten hautagaiak lehiaketa-fasera pasako dira, eta bertan, merezimendu hauek baloratuko ditu epaimahaiak: prestakuntza osagarria eta lan-esperientzia.

1. Prestakuntza osagarria: gehienez 10 puntu.

Deialdian zehatutako lanpostuarekin zerikusi zuzena duten ikasketak, tituluak edo diplomak baloratuko dira, bakoitzaren iraupenaren eta edukiaren arabera. Balorazioa 10 puntu izango da gehienez.

Ikasketa eta prestakuntza osagarrien baremoa:

Deialdiko lanpostuaren profilarrekin zerikusia duten esparru eta gaitetako titulazioak zein prestakuntza; eta, oro har, berez lan-jarduerak ez direnak, epaimahaiaren ustez, hautagaiaren gaitasun profesionala hobetzen lagundu badute. Gehienez 10

a) Prueba de aptitud: Consistirá en responder a una serie de preguntas tipo test para valorar fundamentalmente los conocimientos específicos y habilidades que requiere el puesto.

El ejercicio de aptitud se calificará sobre un máximo de 50 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 30 puntos para superar el mismo.

En esta fase se realizará asimismo, una prueba de personalidad, cuya puntuación (max. 10 puntos) se considerará únicamente a aquellas personas aspirantes que hubieran superado el 1.º ejercicio de la oposición.

b) Entrevista personal encaminada a evaluar los rasgos de personalidad general y competencias profesionales, con el objetivo de evaluar la idoneidad para el desempeño de las funciones propias del puesto. Esta prueba se valorará de 0 a 20 puntos, y se deberá obtener una puntuación mínima de 10 puntos para superar la misma.

Esta entrevista la realizará el tribunal nombrado por GHK, conjuntamente con la asesoría de empresa externa especializada.

A las personas aspirantes que opten a la fase final se les considerará la puntuación obtenida en la prueba de personalidad. Esta prueba se puntuará de 0 a 10 puntos.

Para ser candidato/a seleccionado/a, se requerirá una puntuación mínima en esta primera fase de 45 puntos (Total 80, mínimo 45).

En caso de que en la primera fase ningún candidato/a supere la puntuación requerida (45 puntos), GHK podrá:

– Solicitar a la empresa externa asesora en el proceso que proponga a los/as siguientes 5 mejores candidatos/as, siempre que hubieran obtenido un mínimo de 35 puntos.

– Cerrar el proceso y dejarlo vacante.

– Dar comienzo al proceso de contratación y realizar el ciclo completo de contratación recogido en las presentes bases.

La prueba psicotécnica y la entrevista podrán realizarse en un mismo día.

La empresa externa encargada de este proceso de selección emitirá un informe con los resultados y una vez aprobados por el Tribunal designado, se levantará acta y en ella, se recogerá el listado de los/as candidatos/as finalistas.

Este listado que contendrá los últimos 4 dígitos y letra del DNI de las personas se publicará en la página Web de GHK.

La empresa externa auxiliar en el proceso emitirá un informe completo de los/as aspirantes que hayan superado la fase primera.

• Fase 2. Fase de concurso. Valoración de méritos formativos y profesionales acreditados.

Las personas aspirantes que superen la Fase de Oposición, accederán a la fase de Concurso, en la cual el Tribunal valorará los siguientes méritos: formación complementaria y experiencia laboral.

1. Formación complementaria: máximo 10 puntos.

Se valorarán estudios, títulos o diplomas directamente relacionados con el puesto convocado, en función de su duración y contenido. La valoración será como máximo 10 puntos.

Baremo de Estudios y formaciones complementarias:

Titulaciones y formación complementaria sobre materias y áreas relacionadas con el perfil de la plaza a la que se opta y, en general, actividades no propiamente laborales que, a juicio del Tribunal, hayan podido redundar en beneficio del perfeccio-

puntuo balorazioa emango da. Puntuazio hori esleitzeko, epaimahaiak irizpide hauek hartuko ditu kontuan:

- Erdi mailako Lanbide Heziketa: 2 puntu.
- Goi mailako Lanbide Heziketa: 4 puntu.

– Zentro ofizialek, herri administrazioen eskolek edo herri administrazioek emandako prestakuntza-ikastaro eta mintegiak, deialdian zehaztutako lanpostuko funtzioekin zerikusia dutenak, baldin eta bertaratze-ziurtagiria zentro horiek eman badute, eta prestakuntza horrek 20 eskola-ordu baino gehiago baditu: 0,25 puntu.

2. Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu.

Lan-esperientzia: gehienez 10 puntu (0,25 hiru hilabete bakoitzeko). Lehen oinarrian jasotako berdinak diren eginkizunak baloratuko dira.

Kalkulua horrela egingo da: lan egindako epeen batura egingo da, eta hiruhileko batetik beherako zatiak baztertuko dira. Ondorio horietarako, 90 egun naturaleko multzoa hartuko da hiruhilekotzat. Bestalde, esperientzian frogatutako lanaldiak ez bada lanaldi osoa, koefiziente zuzentzaile bat aplikatuko da.

Seigarren oinarria. Epaimahaia osatzea.

Probak egiteko eta puntuazioen balioespena egiteko, epaimahai kalifikatzaile bat osatuko da, honako kideekin:

Batzordekidea(k):

- Sozietateko kontseilari bat.

Idazkaria:

- Administrazio Kontseiluko idazkaria.

Presidentea:

- Sozietateko zuzendari nagusia.

Epaimahaiko kideren bat ezin bada joan, zuzendari nagusiak haren ordezkaria izendatuko du. Edonola ere, epaimahaiak gutxienez hiru kide eduki beharko ditu.

Zuzendari nagusiak ebaluatu beharko du proba aldia, txertate-prozesuaren jarraipena ere egin beharko du, eta egokia bada, hori itxi beharko du. Hala ez bada, bere erabakia justifikatzen duen txosten bat eman beharko du.

Zazpigarren oinarria. Hautagaia aukeratzea.

Hautaketa-probak amaitu ondoren, epaimahaiak kontratazio-proposamen bat egingo dio GHKri, puntuazio gehien lortu duten hautagaien alde, proba bakoitzean lortutako puntuazioak batu ondoren.

Hautagaiaren aukeratzea interesatuari jakinaraziko zaio; eta horrek hamar eguneko epea izango du hautaketa-prozesuaren parte hartzeko eskatzen diren baldintzen frogagiriak aurkezteko, zehazki:

- a) Dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten ez dion gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez duela frogatzen duen agiria.
- b) Curriculum vitaean zehaztutako prestakuntza akademikoaren titulazio, ziurtagiri edo diplomaren kopia egiaztatua.
- c) Lan-bizitzaren ziurtagiria, curriculum vitaean adierazitako esperientzia profesionala egiaztatzen duena.

Proposatutako hautagaiak ez badu eskatutako dokumentazioa aurkezten, prozeduraren azken puntuazioaren hurrenkeran gai den hurrengo hautagaia kontratatu ahal izango du GHK-k.

namiento profesional de la persona aspirante. Se valorará sobre un máximo de 10 puntos. Para la asignación de esta puntuación, el Tribunal tendrá en cuenta lo siguiente:

- Formación Profesional en grado medio: 2 puntos.
- Formación Profesional en grado superior: 4 puntos.

– Por cursos de formación y seminarios impartidos por Centros Oficiales, Escuelas de Administración Pública o Administraciones Públicas en materias relacionadas con las funciones a realizar, siempre que el certificado de asistencia esté expedido por dichos Centros y su duración sea superior a 20 horas lectivas: 0,25 puntos.

2. Experiencia laboral: máximo 10 puntos.

Experiencia laboral: máximo 10 puntos (0,25 por trimestre). Se valorarán funciones iguales a las referidas en la base primera.

El cómputo se realizará de la siguiente manera: se sumarán los períodos trabajados, y se descartarán las fracciones inferiores a un trimestre. A estos efectos, se considerará un trimestre el conjunto de 90 días naturales. Por otra parte, cuando la jornada laboral acreditada en la experiencia no sea a jornada completa, se aplicará un coeficiente corrector.

Base sexta. Composición del tribunal.

Para la realización de las pruebas y la validación de las puntuaciones se constituirá un Tribunal calificador integrado por los/as siguientes componentes:

Vocal/es:

- Un/a consejero/a de la Sociedad.

Secretario/a:

- Secretario del Consejo de Administración.

Presidente:

- El director general de la Sociedad.

En caso de imposibilidad de asistencia de algún/a miembro del tribunal, el director general procederá a la designación de la persona que lo sustituya. En todo caso el tribunal deberá de estar compuesto por, al menos, tres miembros.

El director general evaluará el periodo de prueba, quien deberá realizar el seguimiento del proceso de inserción y cerrarlo en el caso de que sea satisfactorio. En caso contrario, deberá de emitir un informe justificativo.

Base séptima. Selección del candidato/a.

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal formulará propuesta de contratación al Consejo de Administración de GHK a favor de los/las aspirantes que obtuviesen mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas.

La selección de el/la candidato/a será notificada a el/la interesado/a, quien deberá presentar dentro del plazo de diez días naturales los documentos acreditativos de las condiciones exigidas para participar en este proceso selectivo:

- a) Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función para desempeñar.
- b) Copia autenticada de las titulaciones y de los certificados o diplomas acreditativos de la formación académica declarada en el currículum vitae.
- c) Certificado de vida laboral, que acredite la experiencia profesional declarada en el currículum vitae.

En el supuesto de que el/la candidato/a propuesto/a no presentase la documentación requerida, GHK podrá contratar al siguiente candidato/a declarado/a apto/a siguiendo el orden de puntuación final del procedimiento.

Zortzigarren oinarria. Proba aldia.

Lan-kontratuak bederatzi hilabeteko proba aldia izango du zehaztuta.

Proba aldian zehar, langileak aldi baterako ezintasun-egoera badu, edo amatasun, adopzio edo familia-harreragatik lanetik kanpo badago, epe hori ez da proba aldi gisa kontuan hartuko.

Proba aldia ebaluatu eta kalifikatu egingo da, irizpide hauei jarraituz:

- Betebeharrak eta lanak betetzea.
- Lan-kalitatea.
- Ikasteko borondatea.
- Ekimena.
- Ardura eta egokitzapena.
- Lankidetzarako jarrera.

Ebaluazio hori egingo du zerbitzuak ematen diren saileko zuzendari nagusiak edo berak ordezkari izendatutako pertsonak. Ebaluazioaren emaitza «Gai» edo «Ez gai» izango da, eta GHK, SAUko presidenteari bidaliko zaio. Proba aldiaren emaitza «Ez gai» bada, aldi hori amaitu baino lehenago nahikoa denborarekin bidali beharko da, Administrazio Kontseiluak beharrezko erabakia har dezan.

Proba aldi hori gaintzen ez bada, kontratuan atzera egingo da. Larrialdiko kasuetan, zuzendari nagusiak ebazpen arrazoitu baten bitartez egin ahal izango du atzera kontratuan, eta ebazpen horren berri emango dio Administrazio Kontseiluari, horrek egiten duen lehen bilkuran.

Bederatzigarren oinarria. Lan-poltsa.

GHK-k eskubidea du 1. fasea gaintu ondoren hautatuak izan ez diren hautagaiekin lan-poltsa bat osatzeko.

Lan-poltsa horren sorrera, baita horren kudeaketarako oinarriak ere, GHKren webgunean argitaratuko dira, hautaketa-prozesua amaitu ondoren.

Hamargarren oinarria. Datuak babestea.

GHK zozietate publikoak, 1999ko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzkoak, xedatzen duena betez, hautagaiei jakinaraziko die ezen, hautaketa-prozesuetan parte hartzeko, eta edozein arrazoi dela-eta, GHKra bidaltzen dituzten datu pertsonal guztiak GHKren titulartasuneko fitxategi informatizatu batean gordetako direla, Ibaiondo Poligonoa 27, 3, 20120 Hernani helbidean, deialdia egiten den lanpostuak bete eta, beharrezkoa bada, etorkizuneko kontratazioetarako hautagai-poltsa bat osatzeko.

Datu-tratamendu hori boluntarioa da, eta, beraz, eskaera betetzean, GHK-k ulertuko du hautagaiek berriazko baimena ematen dutela beren datuak arestian zehaztutako xedeetarako erabiltzeko. Hala ere, horrek ez du eragozten edozein momentutan hautagaiek horri aurka egin eta baimen hori ezeztatzea; ezta datuak atzitzeko, zuzentzeko, ezereztzeko eta aurkaratzeko eskubideak gauzatzea ere, arestian aipatutako helbidera idatzi bat bidaliz, betiere araudi aplikagarrian xedatutako baldintzetan.

Hamaikagarren oinarria. Gorabeherak.

Epaimahaiak eskumena du sortzen den edozein zalantza argitu eta oinarri hauek xedatu gabeko egoeretan, hautaketa-prozesua behar bezala betetzeko erabakiak hartzeko.

Deialdia, bere oinarriak eta horien ondorioz zein epaimahaiaren jardueraren ondorioz sortzen den administrazio-egintza oro inpugnatu ahal izango dira, indarrean dagoen legeak xedatutako eran eta epeetan.

Base octava. Periodo de prueba.

El contrato laboral tendrá estipulado un periodo de prueba de nueve meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El periodo de prueba será objeto de evaluación y calificación valorándose los siguientes apartados:

- Cumplimiento de tareas y obligaciones.
- Calidad en el trabajo.
- Conductas de aprendizaje.
- Iniciativa.
- Responsabilidad y adaptación.
- Conductas de colaboración.

La evaluación se realizará por el Director General bajo cuya dependencia se presten los servicios o por la persona en quien éste delegue. El resultado de la evaluación se calificará como «Apto» o «No Apto» y se remitirá al Presidente de GHK, S.A.U. En caso de calificarse el periodo como «No Apto», se remitirá con antelación suficiente a la finalización del periodo establecido para que por el Consejo de Administración se adopte el Acuerdo procedente.

En caso de no superar el período de prueba, se procederá al desistimiento del contrato. En caso de urgencia, podrá procederse al desistimiento del contrato mediante resolución motivada del Director General, que dará cuenta de la misma al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre.

Base novena. Bolsa de trabajo.

GHK se reserva el derecho a la creación de una bolsa de trabajo con los/as aspirantes que habiendo superado la Fase 1 no hayan sido seleccionados.

Tanto la creación de la bolsa, como las bases para la gestión de la misma serán publicadas en la página Web de GHK una vez finalizado el proceso de selección.

Base décima. Protección de datos.

La Sociedad Pública GHK, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, informará a los/as candidatos/as de que los datos personales que, por cualquier causa, remitan a GHK como consecuencia de su participación en procesos selectivos serán almacenados en un fichero informatizado titularidad de GHK, con domicilio en Polígono Ibaiondo 27,3.º, 20120 Hernani, con la finalidad de cubrir las plazas convocadas y constituir, en su caso, una bolsa de candidatos/as para futuras contrataciones.

Este tratamiento es voluntario, de manera que la cumplimiento de la solicitud, será considerada por GHK como un consentimiento expreso para el tratamiento de los datos de los/as solicitantes con la finalidad indicada, sin perjuicio de que los/as mismos/as puedan oponerse en cualquier momento a ello y revocar el consentimiento prestado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido a GHK, en la dirección indicada, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Base undécima. Incidencias.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de aquellas y de la actuación del Tribunal podrán ser impugnados, en los plazos y forma previstos en la legislación vigente.



I ERANSKINA / ANEXO I

GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU

DEIALDI PUBLIKOAN PARTE HARTZEKO ESKAERA /
SOLICITUD PARA PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIA PÚBLICA

Deialdi honetara aurkezten da / Se presenta a la siguiente convocatoria

1.- NORTASUN DATUAK / DATOS PERSONALES

Lehen abizena / Primer apellido	Bigarren abizena / Segundo apellido	Izena / Nombre
N.A. / D.I.	Jaiotze data / Fecha de nacimiento	Telefonoa
Helbide elektronikoa/Correo electrónico		
Helbidea / Domicilio	Herria-Herrialdea / Población-Provincia	P.K. / C.P.

2.- HEZKUNTZA / FORMACIÓN

Deialdian eskatutako titulua / Título académico exigido en la convocatoria

Titulua	Zentroa eta herria / Centro y población	Data / Fecha
---------	---	--------------

3.- BESTE PRESTAKUNTZA / OTRA FORMACIÓN

Deialdian eskatutako tituluz gain / Además del Título académico exigido en la convocatoria.

Titulua	Zentroa eta herria / Centro y población	Data / Fecha
Titulua	Zentroa eta herria / Centro y población	Data / Fecha
Titulua	Zentroa eta herria / Centro y población	Data / Fecha
Titulua	Zentroa eta herria / Centro y población	Data / Fecha



4.- ESPERIENTZIA / EXPERIENCIA

Lan esperientzia (merituen balioespenerako)

Experiencia laboral (para la valoración de méritos)

Sarrera data Fecha ingreso	Irteera data Fecha baja	Administrazioaren edo enpresaren izena Nombre de la Administración o empresa	Izandako lanpostua Puesto que ocupó

ESKAERA HONEKIN BATERA DOAZEN AGIRIAK:
DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN A ESTA SOLICITUD:

- Nortasun Agiriaren fotokopia.
Fotocopia del Documento de Identidad.
- Deialdian parte hartzeko eskatutako tituluaren fotokopia konpultsatua.
Fotocopia compulsada del título exigido para tomar parte en la convocatoria.
- Bi argazki.
Dos fotografías.
- Euskara ezagutzaren egiaztagiri originala edo fotokopia konpultsatua. (Administrari eta Abokatuen kasuan)
Documento acreditativo original o fotocopia compulsada del conocimiento de euskara. (Para el caso de administrativos y abogados.)
- Curriculum Vitae (CV).
- Adierazitako merituen egiaztagirien fotokopia.
Fotocopia de la documentación acreditativa de los méritos alegados.
- Bizitza laboralaren ziurtagiria.
Certificado de la vida laboral.

Behean sinatzen duenak, eskaera honi dagozkion aukeratze-probetan onartua izatea ESKATZEN DU, eta bertan azaltzen diren datuak egiazkoak direla eta deialdiaren bigarren oinarrian eskatzen diren baldintza guzti-guztiak beteta dituela BAIEZTATZEN DU, eskatutakoan agiri original bidez zurituko dituela hitz ematen duelarik.

Ei/La abajo firmante SOLICITA ser aceptad@ en las pruebas de selección correspondientes a la presente instancia y DECLARA que los datos que hace constar en la misma son verídicos y que cumple todas las condiciones requeridas en la base segunda de las bases, así como que, cuando le sea solicitado, presentará las correspondientes documentaciones originales.

Tokia eta data:

Sinadura / Firma

GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAUKO LEHENDAKARIARI/ AL PRESIDENTE DE GIPUZKOAKO HONDAKINEN KUDEAKETA, SAU.