

EL EMPLEO EN GRHUSA.

Nuestra empresa cuenta actualmente con cerca de 200 trabajadores y trabajadoras, que se reparten conforme a los siguientes perfiles profesionales (con indicación del % que representan con respecto a la totalidad de la plantilla):



- Personal Técnico – Titulados universitarios (5%)
- Mandos Intermedios (6%)
- Administrativos y asimilados (6%)
- Conductores (36%)
- Oficiales de Mantenimiento (5%)
- Otros Oficiales de Producción (5%)
- Operarios y Peones en general (37%)

ACCESO AL EMPLEO EN GRHUSA.

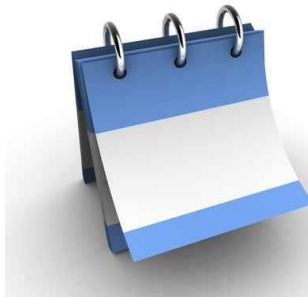
GRHUSA al ser una Empresa Pública, está obligada a respetar los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito en sus procesos selectivos.

Plazas FIJAS



Las plazas fijas se convocan mediante oposiciones (concurso-oposición), a través de una Oferta de Empleo Público que se publica en el Boletín Oficial, salvo aquellas que por requisito legal se deban realizar a través del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

Contratos TEMPORALES



Para las contrataciones de tipo temporal se utilizan, en función de los casos, alguno de los siguientes procedimientos:

- Ofertas de empleo en el INAEM con publicidad en nuestra página web (pestaña de empleo).
- Bolsas de Empleo.

Bolsas de Empleo

El uso de las bolsas de empleo está previsto en nuestro Convenio Colectivo, y es el procedimiento más habitual para la contratación temporal de Conductores y Peones en sus distintas modalidades.

Las Bolsas de Empleo están constituidas por una parte de los candidatos que ya han participado en procesos de selección anteriores, o que han tenido una valoración positiva en sus periodos de prácticas formativas en GRHUSA.

Las bolsas de empleo vienen a tener una vida media de 2 años, es decir cada dos años se abre la posibilidad de incorporar nuevos candidatos.



Cuando nuestras necesidades, no quedan cubiertas por los procedimientos anteriores o hay pocos candidatos (INAEM, página web y Bolsas de Empleo), reforzamos la oferta mediante anuncios en prensa.

A continuación exponemos con más detalle el procedimiento de selección de personal.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por su condición de empresas pública, **Gestión de Residuos Huesca SAU (GRHUSA)**, está obligada a aplicar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, para el acceso al empleo público, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los siguientes principios rectores:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En consecuencia, los procesos de selección de personal (Ofertas de Empleo Público), vienen determinados por el cumplimiento de la legislación laboral existente, de la normativa de aplicación para los empleados públicos, y por el Convenio Colectivo de la empresa, de tal forma que los procedimientos a seguir son las siguientes:

- **Para plazas de carácter fijo o indefinido:** La publicidad de los puestos de trabajo, que se convoquen con carácter indefinido, salvo aquellos que por requisito legal se deban realizar a través del Instituto Aragonés de Empleo, se efectuarán mediante su difusión en el Boletín Oficial, y en la página Web de GRHUSA, en algunos casos, la publicidad de la oferta de empleo se podrá reforzar con anuncios en prensa.
- **Para plazas de carácter temporal:** Estas necesidades de contratación se suelen cubrir mediante el uso de las Bolsas de Empleo previstas en Convenio, constituidas fundamentalmente por una parte de los candidatos/as que hayan participado en procesos de selección anteriores. Cuando nuestras necesidades, no quedan cubiertas por el procedimiento anterior, acudimos a las Oficinas de Empleo del INAEM, y en último caso, procedemos a publicar un anuncio en prensa o en nuestra página Web.

Las Bases de las convocatorias, indicarán de forma explícita los sistemas selectivos de aplicación (oposición, concurso o concurso-oposición), así como el tipo de pruebas a superar, en las que para cumplir el principio rector de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollarse, incluirán pruebas de carácter práctico.

Estas pruebas prácticas consistirán en la comprobación de los conocimientos y las capacidades de los aspirantes (resueltas de forma oral o escrita), en la realización de ejercicios, que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, y en su caso, en la superación de pruebas físicas. Para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la exposición curricular de los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente, podrán exigirse reconocimientos médicos.

Acceso de Personas con Discapacidad

Por su condición de empresas pública, GRHUSA esta obligada a aplicar las medidas de acceso al empleo público de personas con discapacidad, que a continuación se indican:

- En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la empresa.
- La empresa adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Por último, indicar, que **NO SE ATIENDEN** las solicitudes personales remitidas con o sin "currículum vitae", fuera de los procesos establecidos para selección de personal fijo o temporal, y detallados en los párrafos anteriores.