

CREACIÓN BOLSA JEFES/AS EQUIPO 2020

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo VI del Convenio Colectivo, sobre acceso, promoción y formación del personal, y una vez comunicadas las bases de la presente convocatoria al Comité de Empresa, para su información y opinión, por la presente, se PROCEDE a efectuar la convocatoria interna de bolsa de Jefes/as de Equipo para la cobertura de necesidades eventuales que se puedan dar en nuestra empresa o cobertura definitiva de plazas vacantes que puedan producirse en el futuro:

Descripción del puesto:

JEFES/AS de EQUIPO:

- Horario alterno de mañanas, tardes y noches, ajustado a la actividad del servicio donde se produzca la necesidad correspondiente, con mayor dedicación en la modalidad de disponibilidad plena debida a los servicios de supervisión en fines de semana y festivos.
- Condiciones económicas: Las establecidas en el IV Convenio Colectivo para los Jefes/as de Equipo, con Guardia Localizada. Con absorción al 100% del Complemento Personal si lo hubiere.

REQUISITOS: Conductor/a Especialista, tal que sólo podrán participar en el proceso, el personal fijo o indefinido que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, cuente con una antigüedad mínima de un año.

BASES DE LA CONVOCATORIA.

- 1ª) **Procedimiento:** Las vacantes indicadas, se ofertarán para la realización de trabajos de superior categoría, utilizándose para la confección de la bolsa correspondiente el procedimiento de Concurso Oposición, donde la fase de Oposición supondrá como máximo el 75% de la puntuación total, y la fase de Concurso el 25% restante, que se regirá conforme a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo. De esta forma, si en el futuro se produjesen vacantes definitivas se podrá acceder desde esta bolsa de trabajo sin necesidad de realizar una nueva convocatoria para su cobertura.
- 2ª) **Fase de Oposición:** Consistirá en un examen de tipo práctico relacionado con cualquiera de los servicios que presta GRHUSA relacionados con las funciones de la plaza convocada, en el que se medirá el nivel de conocimientos del puesto profesional a desempeñar, así como el manejo de ordenador y sus conocimientos ofimáticos (entorno Windows, Office y correo electrónico), para la que se requerirá que cada candidato disponga de una cuenta personal de correo electrónico (e-mail). La puntuación máxima alcanzable en esta prueba será de 75 puntos.

- 3ª) **Fase de Concurso:** Consistirá en la aplicación de un baremo de méritos común para todas las plazas convocadas, conforme al criterio establecido en el Convenio Colectivo, en el que se medirá la formación profesional o académica relacionada con el puesto profesional a desempeñar, y el historial profesional de los/as candidatos/as. El baremo de méritos, tendrá una puntuación máxima alcanzable de 25 puntos.
- 4ª) **Méritos:** Conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el periodo anual al que se refiere el mérito M-5 en la fase de Concurso, será el comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020 (dos años).
- 5ª) **Empates:** En el supuesto de que en su nota final dos o más candidatos/as, se encontrasen igualados/as a puntos, para su desempate se estará a favor del que tenga mayor antigüedad en la empresa, y si el empate se mantiene se estará a favor del que haya obtenido mayor puntuación en la fase de oposición.

De persistir el empate, se estará a favor del que haya obtenido mayor puntuación en el apartado M-6 del baremo, y así sucesivamente con respecto a los apartados M-5, M-4, M-3 y M-2.

En el supuesto de que en la nota final dos o más candidatos/as, se encontrasen igualados a puntos, para su desempate se estará a favor del que tenga mayor antigüedad en la empresa, y si el empate se mantiene se estará a favor del que haya obtenido mayor puntuación en el apartado M-6 del baremo, y así sucesivamente con respecto a los apartados M-5, M-4, M-3 y M-2.

6ª) **Incorporación:**

La incorporación se producirá según se vayan produciendo las necesidades eventuales para su cobertura donde sea necesaria esta categoría.

En caso de que se llegase a producir un ascenso por plaza vacante, éste no será definitivo hasta transcurrido el periodo de prueba previsto en el Convenio Colectivo desde su nombramiento.

- 7ª) **Renuncias y periodo de prueba:** Para estas cuestiones se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

8ª) **Comisión de Selección.**

La Comisión de Selección a constituir, se regirá por lo dispuesto en el artículo 44.2 del Convenio, y la formarán:

- Presidente: Dª. Marta Vallejo (responsable de Recursos Humanos).
- Vocal: D. Javier Hidalgo (Gerente).
- Vocal: D. Luis Gracia (Jefe de Equipo de Rutas Huesca).
- Vocal: Dª. Belén López Ferrer (designado por el Comité de Empresa).

9ª) Presentación de Solicitudes.

Las solicitudes de participación, se presentarán en el Registro de la Empresa (Oficinas), o a través de correo electrónico (empleo@grhuesca.es) con un curriculum vitae y la documentación acreditativa de méritos, del 7 al 14 de julio.

11ª) Calendario del Proceso.

Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la relación provisional de admitidos/as y excluidos/as se expondrá en el plazo de tres días naturales, y se dispondrá de dos días naturales contados a partir de su publicación para reclamaciones a las mismas.

A los/as candidatos/as admitidos/as se les citará a una prueba práctica de carácter escrito con ordenador, que se realizará en la sede central de GRHUSA en Huesca, obedecerá al siguiente contenido:

Contenido:

- 1) IV Convenio Colectivo de GRHUSA
- 2) Prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ofimática a nivel de usuario (Windows, Office y correo electrónico).
- 4) Organización de rutas para los servicios de recogida.
- 5) Limpieza viaria: Conceptos y organización de servicios.
- 6) Vertedero: Organización del servicio y normativa.
- 7) Planta Envases: Organización del servicio y normativa.

Las calificaciones provisionales con la puntuación de la prueba práctica y el baremo de méritos, se publicarán durante tres días naturales, y se dispondrá de dos días naturales para presentar reclamaciones a las mismas. Transcurrido dicho plazo, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones, las listas se considerarán definitivas.

Huesca, a 6 de julio de 2020

ANEXO – BAREMO de MÉRITOS. (hasta un máximo de 25 puntos):

Solamente se valorarán los méritos suficientemente acreditados, en el supuesto de titulaciones académicas emitidas por otros países, se estará a los criterios de homogeneidad educativa con el sistema de educación español, y/o a las convalidaciones oficiales existentes.

Conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el periodo anual al que se refiere el mérito M-5 en la fase de Concurso, será el comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020 (dos años).

- **M-1: Antigüedad:** Se valorará la antigüedad en la categoría profesional requerida y en la Empresa hasta un máximo de 5 puntos, a razón de la siguiente escala:
 - 0,05 puntos por cada mes de antigüedad en la Empresa en la categoría requerida.
 - 0,01 puntos por cada mes de antigüedad en la Empresa, en el resto de las categorías profesionales.

No puntuarán los periodos de excedencia.

- **M-2: Cursos de formación relacionados con el puesto:** Se obtendrá una puntuación máxima de 4 puntos, a razón de 1 punto por cada 100 horas de formación presencial como alumno/a o por cada 50 horas lectivas como profesor/a, o la correspondiente parte proporcional.

Se valoran única y exclusivamente, los cursos de formación ocupacional o continua, que a criterio de la Comisión de Selección se consideren relacionados con las actividades profesionales requeridas. Su justificación se documentará mediante fotocopia del título del curso, con indicación de las horas lectivas, horas presenciales y contenidos. No hará falta documentar los cursos realizados por formación interna de la Empresa

NO se valorarán:

- Los cursos de P.R.L. que sean de otros sectores de actividad, o de empresa.
- Los programas de prácticas en empresas, relacionados con la formación académica (Universa, FP, etc.).
- Los cursos repetidos, o aquellos cuyo contenido ya esté comprendido en otro de mayor duración, tampoco se puntúan los cursos necesarios para la obtención de un certificado de cualificación profesional o de carné profesional (ej. ADR y CAP).

- **M-3: Formación académica y profesional relacionada con el puesto:** Hasta un máximo de 4 puntos, a razón de la siguiente puntuación:

- 1 punto por tener titulación de grado Medio de Formación Profesional o equivalente, que subirá a 2 puntos si la titulación es de grado Superior de Formación Profesional, Universitaria, o equivalentes.
- 1 punto por cada carné profesional homologado, relacionado con las actividades y funciones del puesto de trabajo ofertado (se excluye el CAP).
- 1 punto por permiso de conducir tipo E para clase C.

- **M-4: Experiencia profesional:**

No se valorarán los servicios que hayan sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. En tal caso sólo serán tenidos en cuenta los de mayor duración.

La experiencia profesional ajena a GRHUSA deberá acreditarse por los candidatos/as aportando su INFORME de VIDA LABORAL, y en caso de duda o disparidad de datos, deberán estar justificados mediante fotocopia del contrato de trabajo, cabecera de la nómina, etc.

Se valorará la experiencia profesional como jefe/a de equipo, capataz o equivalentes, que conlleven funciones organizativas y de mando sobre un equipo de subordinados, debidamente acreditadas, hasta un máximo de 4 puntos.

- En el sector de gestión y/o tratamiento de residuos, a razón de 1 punto por año completo acreditado.
- En el sector de los servicios públicos, a razón de 0,75 puntos por año completo acreditado.
- En el resto de los sectores de la industria o de los servicios, a razón de 0,5 puntos por año completo acreditado.

La experiencia profesional en el caso de trabajadores/as Autónomos/as deberá acreditarse mediante la aportación de cuanta documentación se considere para justificar adecuadamente el mantenimiento efectivo de la actividad durante el periodo de cotización alegado.

- **M-5: Tasa de actividad en los dos últimos años:** A razón de 0,01 puntos por cada día trabajado a contar a partir de 200 días laborables trabajados por año, hasta un máximo de 4 puntos.

- Se considerarán como días efectivamente trabajados, las libranzas por compensación de bolsa de horas y los días de permiso por horas sindicales.

- **M-6: Historial profesional:** Su valor máximo será igual a 4 puntos, del cual se aplicarán los siguientes criterios de minoración:

- 4 puntos por faltas graves o muy graves no prescritas (2 o 3 años).
- 2 puntos por cada falta leve no prescrita (1 año).
- 1 punto por cada amonestación escrita recibida en el último año.
- 1 punto por cada retraso de duración superior a 30 minutos (en el último año).
- 1 punto por cada siniestro, parte de accidente, incidencia confirmada, daños a terceros, daños en instalaciones o equipos de la empresa, ocurridos en el último año, siempre y cuando dichas situaciones se hayan producido por negligencia o mala práctica profesional, y el coste económico para la empresa no haya superado los 100 euros.

- Si el valor económico de las situaciones descritas en el apartado anterior ha superado los 100 euros, se aplicará un punto por cada múltiplo entero de 100 euros, y la parte proporcional correspondiente.
- Si la minoración aplicada excede de 4 puntos, la calificación en este apartado será cero.