

BASES REGULADORAS DE LA SELECCIÓN DE UN INGENIERO TÉCNICO O GRADO EN INGENIERÍA Y TITULACIÓN REGLADA COMO TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA SOCIEDAD MERCANTIL “SERVICIOS DE TXINGUDI – TXINGUDI KO ZERBITZUAK, S.A.”, MEDIANTE UN CONTRATO DE RELEVO

I - OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Es objeto de estas bases es regular el procedimiento de selección de un puesto de Ingeniero Técnico o Grado en Ingeniería, en las ramas de Ingeniería Eléctrica, o Electrónica Industrial y Automática. Y con título oficial de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialización en Seguridad, para la sociedad mercantil “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”, participada íntegramente por la Mancomunidad de Servicios de Txingudi - Txingudiko Zerbitzu Mankomunitatea.

La contratación se realizará mediante la formalización de un contrato laboral, en la modalidad de contrato de relevo a jornada completa, el cual se iniciará una vez que la persona a la que vaya a relevar acceda a la jubilación parcial y se formalizará por tiempo indefinido, sin perjuicio del correspondiente período de prueba que se establece conforme a lo dispuesto en las presentes bases.

A la convocatoria podrán presentarse todas aquellas personas interesadas, sin más limitación que la de cumplir con las condiciones establecidas en la Base II.

Características del puesto de trabajo de Ingeniero Técnico o Grado en Ingeniería de “Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.”:

- **Puesto:** Ingeniero Técnico o Grado en Ingeniería, con Título superior en Prevención de Riesgos Laborales de la sociedad “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”
- **Titulación:** Ingeniero Técnico o Grado en Ingeniería, en las ramas de Ingeniería Eléctrica o Electrónica Industrial y Automática. Y estar en posesión del título oficial de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialización en Seguridad.
- **Dependencia:**
 - En el área de la Prevención Laboral: Gerencia.
 - En el área de Instalaciones: Responsable del Departamento de Instalaciones.
- **Retribución:** 36.690,23 euros brutos al año, pagaderos en catorce pagas anuales.
- **Conocimientos de euskera:** Nivel B2 o superior del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

COMETIDO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO:

✓ **EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN LABORAL:**

1. Promover la Prevención en la empresa y participar en su planificación.
2. Realizar evaluaciones de riesgos.
3. Proponer medidas para controlar y reducir los riesgos laborales.

4. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
5. Vigilar directamente que se cumpla el programa de control y reducción de riesgos laborales de la empresa realizando visitas periódicas y aleatorias a los diferentes puestos de trabajo comprobando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene para ese trabajo, elaborando informes de no conformidades en su caso.
6. Mantener reuniones de seguimiento y control con las empresas adjudicatarias, y revisar que la documentación aportada por ellos está vigente y actualizada.
7. Seguimiento y control de las compras de maquinaria, herramientas, etc., comprobando que disponen del marcado CE.
8. Planificar cómo se debe actuar en un caso de emergencia y en primeros auxilios. Participar en los simulacros de emergencia tanto en instalaciones como en espacios confinados.
9. Mantenimiento de reuniones periódicas mensuales con el Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, SPA) actualizando y manteniendo al día las evaluaciones de riesgos y toda la documentación necesaria, su correspondiente aplicación y validación en todos los ámbitos de la empresa. Así como velar por el cumplimiento del contrato con el SPA.
10. Elaborar y actualizar procedimientos de trabajo en colaboración con la empresa de SPA contratado.
11. Evaluar algunos tipos especiales de riesgos laborales.
12. Formar e informar sobre riesgos laborales de manera general.
13. Planificar acciones preventivas para situaciones especiales.
14. Participar en las inspecciones de seguridad y salud, investigaciones de accidentes y acompañar cuando proceda al personal de Osalan o Inspección de Trabajo.
15. Preparar el calendario anual de reconocimientos médicos y vacunaciones del personal de la empresa para que la empresa contratada de SPA vigile y controle la salud de los trabajadores.
16. Preparar la Memoria Anual de actividades de Prevención y Salud Laboral.
17. Participar como trabajador designado por la empresa en el comité de Seguridad y Salud laboral, como secretario tomando acta de las reuniones y haciendo cumplir lo acordado en ellas. Será, también, el responsable de convocar las reuniones necesarias del comité.
18. Otras tareas propias del puesto.

✓ EN EL ÁMBITO DEL DEPARTAMENTO DE INSTALACIONES:

1. Gestión y control de la planificación del mantenimiento preventivo/predictivo, asistido por la aplicación del sistema GMAO de la sociedad.
2. Estudio de mejoras, con el objetivo de minimizar los costes y tiempo empleado en los mantenimientos programados.
3. Control y seguimiento mediante análisis de vibraciones y termográficos de los principales activos según el plan de Gestión de Mantenimiento.
4. Análisis del mantenimiento correctivo, redacción de informes de seguimiento, propuesta de mejoras y planes de proactivo.
5. Seguimiento de indicadores de gestión, redacción de informes periódicos y gráficas de control de los principales indicadores de explotación del sistema de abastecimiento y saneamiento en alta.

6. Seguimiento de indicadores de gestión, redacción de informes periódicos y gráficas de control de los principales indicadores de explotación de la sectorización de las redes de abastecimiento y saneamiento en baja.
7. Gestión y control de las Instalaciones de producción de energía y coordinación con el servicio de gestor de mercado eléctrico de la sociedad.
8. Seguimiento del conjunto de los consumos energéticos de las instalaciones y sedes de la sociedad, control y análisis de indicadores. Planificación y ejecución de auditorías internas de control, análisis de rendimientos y mejoras en eficiencia energética.
9. Redacción de pliegos de cláusulas técnicas, seguimiento y control técnico de adjudicaciones de servicios y suministros del departamento de la sociedad.
10. Integración en el cuadro técnico del departamento, para la gestión, planificación y ejecución de acciones proactivas o mejoras.
11. Otras tareas propias del puesto.

II - CONDICIONES DE LOS ASPIRANTES.

Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en este proceso selectivo, serán requisitos necesarios:

- a) **Nacionalidad:** Tener nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro 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 España, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
También podrán tomar parte el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho.
- b) **Titulación:** Estar en posesión de las titulaciones solicitados en la base I, o haber abonado los derechos para su obtención. En el caso de titulaciones extranjeras deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación.
- c) **Experiencia laboral:** Acreditar haber trabajado como técnico de seguridad en obra civil, edificación o en ámbito industrial como mínimo durante dos años.
- d) **Capacidad funcional:** Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Este extremo habrá de acreditarse en su momento, mediante la superación de las pruebas selectivas correspondientes y del oportuno reconocimiento médico, en los servicios establecidos a tal efecto en estas bases.
- e) **Habilitación:** No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a la profesión o para ejercer funciones similares. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria, penal o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el ejercicio de la profesión.

Estos requisitos son excluyentes, por lo que los aspirantes deberán reunir los mismos antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos hasta el final del proceso, sin perjuicio de la fase del procedimiento en que hubieran de proceder a su acreditación.

Además de los anteriores, el aspirante seleccionado deberá reunir el siguiente requisito en el momento de formalización de la relación laboral objeto de las presentes bases:

- f) Situación de desempleo: Encontrarse en situación legal de desempleo e inscrito como tal en la correspondiente Oficina Pública de Empleo.

En cuanto al Conocimiento de Euskera exigido, aunque ésta no sea excluyente para participar en el proceso de selección, al final del proceso selectivo, se deberá acreditar como mínimo un nivel B-2 o superior. Dicha acreditación se realizará mediante la presentación de algún título o certificado acreditativo del nivel B-2 de euskera o superior, correspondiente al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. La relación de títulos y certificados que equivalen a dicho nivel se tomará de la normativa citada en la Base III.

Una vez que el candidato haya sido admitido en el proceso de selección por haber cumplido los requisitos mínimos solicitados en los apartados a-f, y superadas la fase de la valoración de los méritos, las pruebas de Aptitud, Competencia y Personalidad y la fase de la Entrevista, aquellos candidatos que no acrediten un conocimiento del euskera equivalente al nivel establecido en el párrafo anterior, alternativamente, deberán superar una prueba específica de conocimientos de euskera.

Esta prueba, se realizará ante el Presidente de la comisión de selección y un técnico oficial del Ayuntamiento de Irun o de Hondarribia, y la misma evaluará las destrezas orales de los candidatos, siendo éstos calificados como APTOS/AS o NO APTOS/AS. Para la obtención de la calificación de APTO/A y, consiguientemente, para la superación de esta fase, será necesario acreditar una competencia comunicativa intermedia suficiente en relación al uso común del lenguaje y a los usos propios de su campo de trabajo, pero limitada en relación a los temas más especializados.

III - PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las instancias se presentarán en el **modelo oficial** que se encuentra también disponible en la página Web de la sociedad (www.txinzer.com). A dicha instancia se deberá de acompañar la siguiente documentación:

- Fotocopia del D.N.I. o documento de identificación equivalente.
- Fotocopia de los títulos académicos exigidos para tomar parte en el presente proceso selectivo. En el caso de titulaciones extranjeras deberá aportarse, además, documento que acredite su homologación en España.
- Acreditación de haber trabajado como técnico de seguridad en una empresa como mínimo durante dos años.
- En caso de disponerlo, la acreditación en euskera del nivel B2 o superior del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, de acuerdo a lo previsto en el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (BOPV número 219, de 15-11-2010), en el Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados

en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera (BOPV número 74, de 16-04-2012), y en cualquier norma futura sobre este particular.

Las instancias solicitando ser admitido al proceso selectivo se dirigirán al Presidente del Consejo de Administración de la sociedad, debiendo reunir los siguientes requisitos para no ser rechazadas:

- a) Los aspirantes deberán hacer constar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Segunda, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.
- b) Asimismo deberán hacer constar los datos referentes a los méritos a valorar en la fase de concurso, y acompañar acreditación documental de los mismos. Si se dieran problemas de espacio en el documento oficial podrá añadirse el currículum como documentación complementaria.

La acreditación de los méritos se realizará de la siguiente forma:

- La experiencia deberá ser acreditada mediante certificaciones de empresa o de la Administración en la que se hayan prestado los servicios, especificándose la duración del contrato, el porcentaje de dedicación, la categoría profesional y las funciones desempeñadas. También se considerará válida la fotocopia del contrato de trabajo – siempre que de su contenido pueda deducirse el trabajo desempeñado- acompañado de un Informe de Vida Laboral expedido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o de otro documento acreditativo de la fecha de finalización del contrato.
- Los documentos acreditativos de los cursos de formación deberán especificar su duración en horas o en créditos, así como su contenido en el caso de que éste no pueda deducirse del título del curso. No se tomarán en consideración aquellas acreditaciones documentales de los cursos de formación en las que no conste su duración.
- Los documentos acreditativos de conocimientos de idiomas deberán corresponderse con alguna titulación oficial de las declaradas equivalentes a los seis niveles que establece el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

No se valorarán aquellos méritos que no se detallen en la instancia o que no se acrediten fehacientemente.

- c) En el caso de que algún aspirante posea alguna discapacidad que exija su toma en consideración durante el desarrollo del proceso selectivo, deberá solicitar en la instancia las adaptaciones de tiempo y medios que precise para realizar los ejercicios en igualdad de condiciones con el resto de participantes, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba, ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigido.

A efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, el candidato adjuntará el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de minusvalía competente, acreditando de forma

fehaciente las deficiencias permanentes que han dado origen al grado de discapacidad reconocido.

Las instancias se presentarán, debidamente cumplimentadas, en el Registro de “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*” (Bº Olaberria, 18 de Irun), dentro del plazo de 20 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Las instancias presentadas en las Oficinas de Correos de acuerdo con lo previsto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se dirigirán a “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”, en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el funcionario de Correos antes de ser certificadas dentro del plazo de presentación de instancias. Sólo en este caso se entenderá que las instancias han tenido entrada en el Registro de “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*” en la fecha en que fueron entregadas en la Oficina de Correos.

Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado.

IV - ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Expirado el plazo de presentación de instancias, se publicará un listado provisional de admitidos y excluidos en la página Web de la sociedad (www.txinzer.com). Existirá un plazo de 10 días naturales para subsanar errores o defectos corregibles a partir de la fecha de publicación. Con independencia de ello, se enviará un correo electrónico a título meramente informativo, a la dirección de correo electrónico facilitada por cada uno de los aspirantes.

Las listas provisionales se entenderán automáticamente elevadas a definitivas si no se producen reclamaciones. Si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas por la comisión de selección que establecen las presentes bases, siendo objeto de nueva publicación conforme a lo indicado anteriormente.

Las sucesivas convocatorias, llamamientos e informaciones que prevén las presentes bases serán realizados mediante anuncio en la sede electrónica de la sociedad (www.txinzer.com). Una reseña de las mismas será objeto de publicación en las sedes electrónicas de los Ayuntamientos de Irun y Hondarribia, a título meramente informativo.

V – COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Tanto para la determinación de los aspirantes admitidos y excluidos, como para la validación y calificación de los méritos de cada aspirante y de los resultados de cada una de las pruebas, se conformará una comisión de selección que estará integrada por los siguientes componentes:

- **Presidente/a:** Directora – Gerente de la sociedad “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”

- Vocales:
 - Coordinador de Seguridad y Salud de “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”
 - Responsable del Departamento de Instalaciones de “*Servicios del Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”.
 - El Jefe de RR.HH y Servicios Generales del Ayuntamiento de Irun, o funcionario en quien delegue.
 - Persona designada por la representación de los trabajadores de la sociedad, en base a su cualificación profesional.

- Secretario: Letrado del Consejo de Administración de la sociedad.

En la designación de los miembros del Tribunal deberán respetarse los principios de imparcialidad y profesionalidad.

Para la valoración de determinadas pruebas, la comisión de selección podrá solicitar la colaboración de empresas especializadas en la selección de estos perfiles profesionales y que posean la debida cualificación técnica, pudiendo encomendar a la misma la realización de alguna o de la totalidad de las pruebas que se prevén en el presente proceso selectivo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 55 y en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la comisión de selección actuará, en todo momento, con la debida independencia y sus decisiones se ajustarán a criterios de discrecionalidad técnica.

VI –FASE DE MÉRITOS.

La comisión de selección procederá a valorar los méritos alegados y debidamente acreditados por los aspirantes admitidos al proceso selectivo que hayan cumplido los requisitos necesarios fijados en la Base II.

La puntuación de los méritos se ajustará al siguiente baremo:

- **Formación complementaria** en materias relacionadas con las funciones del puesto convocado, que, a juicio de la comisión de selección, hayan podido redundar en beneficio del perfeccionamiento profesional de los aspirantes, y de forma específica para las áreas a cubrir por el puesto.
 - ✓ **Prevención Laboral**, se valorará preferentemente la formación complementaria en los siguientes campos: Exposición al Amianto, Trabajos en Espacios Confinados, Exposición a Agentes Biológicos, Trabajos en Atmósferas Explosivas (ATEX), etc.

Se valorará sobre un **máximo de 5 puntos**.

- ✓ **Departamento de Instalaciones**, se valorará preferentemente la formación complementaria en los siguientes campos:
 - Formación en gestión de activos y planificación de mantenimiento mediante aplicaciones GMAO y de forma específica en el sistema PRISMA III.

- Sistemas SCADA (valorándose la formación en aplicaciones de Wonderware), se valorará así mismo los conocimientos en explotación de bases de datos de estos sistemas mediante aplicaciones ofimáticas.
- Formación técnica en mejoras para la eficiencia energética en instalaciones finales consumidoras; ampliación en el conocimiento de activos industriales para la generación de energía eléctrica y normativa de aplicación.
- Formación específica en programación de autómatas Allen Bradley, integración de los sistemas de automatización en redes de comunicaciones.
- Conocimientos en AutoCAD.

Se valorará sobre un **máximo de 5 puntos**.

- **Experiencia profesional** en funciones similares a las del puesto a que se opta.
 - ✓ **En el ámbito de la Prevención Laboral.** A razón de un máximo de 2 puntos por año, a partir del tercer año de experiencia, en funciones análogas a las del puesto de trabajo cuya cobertura se pretende, con un máximo de siete años. Se computarán proporcionalmente períodos de tiempo inferiores. En el caso de que algún candidato alegue períodos de experiencia que, tomados en su conjunto, resulten superiores a los ocho años antes mencionados, se tomarán en cuenta, a los efectos del cómputo de méritos, aquellos períodos de tiempo más favorables para aquél.

Se valorará sobre un **máximo de 10 puntos**.

- ✓ **En el ámbito del Departamento de Instalaciones.** A razón de un máximo de 2 puntos por año en funciones análogas a las del puesto de trabajo cuya cobertura se pretende, con un máximo de cuatro años. Se computarán proporcionalmente períodos de tiempo inferiores. En el caso de que algún candidato alegue períodos de experiencia que, tomados en su conjunto, resulten superiores a los tres años antes mencionados, se tomarán en cuenta, a los efectos del cómputo de méritos, aquellos períodos de tiempo más favorables para aquél.

Se valorará sobre un **máximo de 8 puntos**.

En todo caso, la comisión de valoración podrá establecer, siempre con sujeción al límite establecido en el párrafo anterior, criterios de asignación de porcentajes en función de la similitud de las funciones desempeñadas, de tal modo que el 100% de similitud (funciones idénticas a las que se mencionan en este punto y en entornos profesionales similares) tenga la valoración establecida en este apartado, reduciéndose proporcionalmente la misma en el caso de que las funciones desempeñadas no resulten totalmente idénticas pero sí similares a las mencionadas, o las mismas hayan tenido lugar en organizaciones o entidades de menor tamaño o de características diferentes.

- **Idiomas.** Se valorará el conocimiento de idiomas que quede acreditado documentalmente conforme a lo previsto en las presentes bases, de acuerdo al siguiente baremo:

- ✓ Euskera: Se valorará con 3 puntos la posesión del nivel C1 y con 4 puntos la posesión del nivel C2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.
- ✓ Inglés: Se valorará con 2 puntos la posesión del nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, y con 3 puntos la posesión del nivel C1 o superior de dicho Marco.

El número máximo de puntos de la Fase de Concurso no podrá exceder de **35 puntos**. Esta fase lo superarán aquellos primeros 30 candidatos que obtengan mejor puntuación, siempre y cuando obtengan una puntuación mínima de 10 puntos para pasar a la fase posterior.

VII - FASE DE PRUEBAS.

Los aspirantes serán convocados a las siguientes pruebas, debiendo superar todas y cada una de las mismas. Para que los aspirantes puedan concurrir a cada prueba, será requisito indispensable haber superado las anteriores.

- A. PRUEBA DE APTITUDES, COMPETENCIAS Y PERSONALIDAD:** Consistirá en la realización de ejercicios psicotécnicos (tanto de aptitudes como test de competencias) a los aspirantes, para valorar sus habilidades técnicas y su capacidad de actuación conforme a las bases, así como el grado de adecuación de los candidatos al perfil profesional demandado en el puesto de trabajo. Esta prueba se valorará con un máximo de **30 puntos**, debiéndose obtener un mínimo de 15 puntos para su superación.
- B. ENTREVISTA PERSONAL:** Se realizará una entrevista personal a los aspirantes que hubieran superado las pruebas precedentes de este proceso selectivo, de carácter curricular, en la que se valorarán los conocimientos, las competencias técnicas de aquéllos, así como también las competencias genéricas y transversales demandadas en el puesto de trabajo. Esta prueba se valorará con un máximo de **35 puntos**, debiéndose obtener un mínimo de 18 puntos para su superación.

En todo caso, del resultado de la entrevista curricular de los candidatos se levantará y firmará un acta en la que se recogerán las puntuaciones otorgadas.

Tanto en la prueba de aptitudes, competencias y personalidad, como en la entrevista personal, se valorarán las habilidades técnicas en prevención de riesgos laborales y capacitación para el desarrollo de las tareas propias del puesto dentro del departamento de Instalaciones de cada candidato, destacando la capacidad de toma de decisiones, la aptitud para la planificación y delegación en los colaboradores, la habilidad de comunicación con diferentes interlocutores (autoridades locales, institucionales, representantes sindicales, medios de comunicación), la capacidad de negociación y resolución de conflictos, la adaptabilidad a un entorno cambiante, la capacidad de trabajo en equipo, la eficiencia en la gestión del tiempo, así como la necesaria orientación a resultados para el trabajo por objetivos.

- C. PRUEBA DE EUSKERA:** Esta prueba únicamente la realizarán aquellos candidatos que no hayan acreditado mediante la presentación de algún título o certificado acreditativo el nivel B-2 de euskera, correspondiente al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Esta prueba, se realizará ante el Presidente de la comisión de selección y un técnico oficial del Ayuntamiento de Irun o de Hondarribia, y la misma evaluará las destrezas orales de los candidatos, siendo éstos calificados como APTOS/AS o NO APTOS/AS. Para la obtención de la calificación de APTO/A y, consiguientemente, para la superación de esta fase, será necesario acreditar una competencia comunicativa intermedia suficiente en relación al uso común del lenguaje y a los usos propios de su campo de trabajo, pero limitada en relación a los temas más especializados.

VIII - PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Una vez realizada la calificación final del proceso selectivo –que estará constituida para cada aspirante por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de la fase de méritos y en las distintas pruebas previstas–, la comisión de selección confeccionará la lista de aprobados por orden de puntuación, junto con la propuesta de nombramiento a favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación, haciéndola pública en la sede electrónica de la sociedad (www.txinzer.com).

En caso de empate, se dirimirá priorizando a aquellos candidatos que hubieran obtenido mayor puntuación en la fase de pruebas y, si aún así persistiera el empate, se otorgará preferencia a quienes hubieran obtenido mayor puntuación en aquellas pruebas cuya puntuación sea superior en el baremo establecido en las presentes bases.

La lista de los aspirantes que, habiendo superado todos los ejercicios eliminatorios, sigan en puntuación al aspirante seleccionado, podrá ser utilizada para cubrir necesidades de personal no permanente en puestos idénticos o similares, además de utilizarse para el supuesto de la extinción del contrato de trabajo durante la vigencia del contrato de relevo, por cualquier causa.

Si, tras la culminación del proceso selectivo, resulta que ningún aspirante ha superado el mismo, la comisión de selección propondrá declarar desierta la convocatoria al órgano competente.

El aspirante propuesto, con carácter previo a la formalización del contrato de relevo, deberá acreditar hallarse en situación legal de desempleo, así como no padecer enfermedad o defecto físico que le impida el normal ejercicio de la función a desempeñar, para lo cual será sometido al preceptivo examen médico. Si el candidato no superase dicho examen de aptitud médica, el órgano competente formulará propuesta de nombramiento en favor de quien, habiendo superado los ejercicios eliminatorios, ocupe el siguiente lugar en el orden de puntuación final.

Igualmente, el candidato seleccionado acreditará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas, para poder formalizar con el mismo la relación laboral que constituye el objeto del presente proceso

selectivo. En todo caso, la relación laboral objeto de la presente convocatoria se ejercerá con dedicación exclusiva al cargo por parte del candidato seleccionado.

IX – FORMALIZACIÓN DE CONTRATO DE RELEVO

La sociedad mercantil “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*”, previo acuerdo del Consejo de Administración de la sociedad, formalizará un contrato de relevo a jornada completa con el aspirante seleccionado, que se celebrará al acceso a la jubilación parcial de la persona a la que vaya a relevar y se extenderá por tiempo indefinido. Dicho contrato de relevo incluirá entre su clausulado el deber de superación de un período de prueba, que tendrá seis meses de duración.

El acuerdo del Consejo de Administración de la sociedad incluirá, en su caso, la aprobación de la lista de aspirantes que hayan superado el conjunto del proceso selectivo, al efecto de que pueda servir como bolsa de trabajo temporal, según lo dispuesto en la Base anterior.

X - SUSTITUCIÓN DEL RELEVISTA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE RELEVO.

Conforme a lo previsto en la Base VIII, el acuerdo del Consejo de Administración de la sociedad sobre la persona seleccionada para formalizar el contrato de relevo incluirá la aprobación de la lista de aspirantes que hubieran superado el conjunto del proceso selectivo, a los efectos de su utilización para la sustitución del trabajador relevista, en el supuesto de la extinción de la relación laboral durante la vigencia del contrato de relevo, y sin necesidad de realizar un nuevo proceso selectivo para ello.

En caso de requerirse la sustitución del relevista, dicha sustitución se podrá efectuar mediante la realización de un llamamiento a los candidatos aprobados conforme al orden en el que se hallen en la lista aprobada por el Consejo de Administración, debiendo la persona a la que se ofrezca la contratación encontrarse en situación legal de desempleo e inscrito como tal en la correspondiente Oficina Pública de Empleo, además de acreditar el resto de requisitos previstos en las presentes bases.

XI. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Los datos de carácter personal que se solicitan a los aspirantes pasarán a formar parte de un fichero que será objeto de tratamiento con el fin de poder gestionar el proceso selectivo, fichero sometido a la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal; consecuentemente, los aspirantes podrán ejercer ante la sociedad mercantil “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*” el derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los datos.

Para el tratamiento de datos por cuenta de terceros que se deriva de la realización de determinadas pruebas previstas en las presentes bases por parte de una empresa especializada en selección, la sociedad mercantil “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.*” formalizará el preceptivo contrato en los términos previstos en el artículo

12.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. De idéntica manera se procederá respecto del tratamiento de datos que *Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S.A.* precise realizar para el proceso de recogida de instancias que se prevé en estas bases.

En todo caso, con la comunicación de datos que los aspirantes efectúen a la sociedad mercantil “*Servicios de Txingudi – Txingudiko Zerbitzuak, S. A.*” se entenderán autorizados los tratamientos de datos por cuenta de terceros que se prevén en la presente Base, sin perjuicio de lo dispuesto en la misma respecto del derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los citados datos.

XII. INTERPRETACIÓN DE LAS PRESENTES BASES Y RESOLUCIÓN DE LAGUNAS.

La comisión de selección queda facultada 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 y en la legislación de aplicación supletoria.

Si surgiera en estas bases algún problema de interpretación entre los textos en euskera y castellano, se adoptará el texto castellano como guía para solucionar dicha eventualidad, ya que su primera redacción se realizó en dicho idioma.