

BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO– REFERENCIA JN -072024-177866

Buscamos profesionales para trabajar en Vitoria-Gasteiz para ocupar las siguientes vacantes:

- 1 perfil profesional de Técnico/a de mantenimiento y nivel retributivo 3 en el Área de Servicios Convergentes, Subdirección Infraestructuras y centro de coste Centro de datos.

La retribución bruta anual asociada al puesto asciende a 37.277,13 € brutos anuales.

Requisitos de las solicitudes

Deberán presentarse las candidaturas antes del día 8 de septiembre de 2024, en www.lhh.com (<https://www.lhh.com/es/es/>)

Todas las candidaturas deberán aportar la siguiente documentación:

- Curriculum vitae
- Certificado de vida laboral
- Anexo de Declaración Jurada de Experiencia (Anexar documento con el contenido exacto solicitado y firma de la Tabla “Declaración Jurada de Experiencia” que se encuentra al final de este documento)
- Anexo de Declaración Jurada de Conocimientos (Anexar documento con el contenido exacto solicitado y firma de la Tabla de “Declaración Jurada de Conocimientos” que se encuentra al final del documento y aportar certificaciones oficiales y/o diplomas de los cursos declarados).
- Copia de la titulación requerida
- Copia de certificaciones o diplomas de cursos de cada uno de los conocimientos requeridos y/o valorables
- Copia de titulación de idiomas (inglés y euskera)

En su caso, documentación oficial acreditativa del reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33% en aplicación de los baremos establecidos por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

En los procesos de selección cuyo objeto sea la cobertura de más de una vacante, la presentación de la solicitud implicará la presentación a la totalidad de las vacantes ofertadas.

Una vez expirado el plazo de presentación de candidaturas se procederá al trámite de subsanación de defectos concediendo un plazo de un día laborable para ello.

Requisitos de competencia técnica y experiencia

Los criterios de competencia técnica y experiencia objeto de valoración para este proceso de selección son los siguientes:

Competencia/ criterio	Requisito	Características y acreditación						
Titulación	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="291 316 586 347">Titulación</th> <th data-bbox="586 316 846 347">Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="291 347 586 564">Ingeniería Técnica industrial o Grado en Ingeniería, indistintamente en una de las siguientes especialidades: Electricidad, Electrónica Industrial o Mecánica</td> <td data-bbox="586 347 846 564">10 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="291 564 586 852">Formación profesional grado superior en la familia de Electricidad y Electrónica o de Instalación y Mantenimiento</td> <td data-bbox="586 564 846 852">7 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	Titulación	Puntuación	Ingeniería Técnica industrial o Grado en Ingeniería, indistintamente en una de las siguientes especialidades: Electricidad, Electrónica Industrial o Mecánica	10 puntos	Formación profesional grado superior en la familia de Electricidad y Electrónica o de Instalación y Mantenimiento	7 puntos	<p>Requisito obligatorio (máximo 10 puntos)</p> <p>Acreditación mediante aportación de título.</p>
Titulación	Puntuación							
Ingeniería Técnica industrial o Grado en Ingeniería, indistintamente en una de las siguientes especialidades: Electricidad, Electrónica Industrial o Mecánica	10 puntos							
Formación profesional grado superior en la familia de Electricidad y Electrónica o de Instalación y Mantenimiento	7 puntos							
Experiencia	<p>Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendido, conexionado, certificado y etiquetado de cableado (cobre y fibra) - Montaje y desmontaje de equipamiento IT - Instalación eléctrica - Instalación de frío - Trabajos en altura 	<p>Requisito obligatorio. (5 puntos)</p> <p>Acreditación mediante curriculum, declaración jurada de experiencia y certificado de vida laboral</p>						
Conocimientos	<p>Certificado de COMMSCOPE DATA CENTER</p> <p>Certificado de autorización de COMMSCOPE</p> <p>Certificado de COMMSCOPE INVISION X CONTROLER</p>	<p>Requisito obligatorio. (5 puntos)</p> <p>Acreditación mediante certificación oficial o diploma de curso de duración igual o superior a 25 horas en cada uno de los conocimientos detallados.</p>						

	<p>Conocimientos en las herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramienta Schneider IT Advisor - Herramienta Schneider Data Center Expert <p>Certificación transpaleta</p>							
Idiomas	Euskera	<p>Requisito valorable</p> <p>Acreditación mediante aportación de título</p> <p>La valoración se realizará en base a la siguiente escala:</p> <p>C1 o superior =12 puntos B2= 9 puntos B1= 5 puntos</p>						
	Inglés	<p>Requisito valorable.</p> <p>Acreditación mediante aportación de título.</p> <p>La valoración se realizará en base a la siguiente escala:</p> <p>C1 o superior = 3 puntos B2 = 2 puntos B1 = 1 punto</p>						
Experiencia y/o conocimiento valorable	<p>Experiencia: En relación con la experiencia en los ámbitos que se detallan a continuación se valorará el grado de experiencia acreditada en los mismos mediante el curriculum aportado y la información aportada en la entrevista, con la finalidad de garantizar el eficaz y eficiente desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soporte en CPDs críticos 24/7 - Proyectos de implantación/soporte de herramientas DCIM - Tendido, conexionado, certificado, etiquetado y documentado de nuevos puntos de cableado a instalar en un CPD - Fusionado de fibra óptica 	<p>Requisito valorable</p> <p>Acreditación de la experiencia mediante curriculum y certificado de vida laboral.</p> <p>Acreditación de conocimientos mediante certificación oficial o diploma de curso de duración igual o superior a 25 horas, en cada uno de los conocimientos requeridos.</p> <p>La valoración se realizará por personal de EJIE, concretamente la Dirección Area y la Subdirección o la persona responsable del grupo al que vaya a quedar adscrito el puesto (estas personas podrán designar a otras como sustitutas, en caso necesario) y se asignará una puntuación en base al procedimiento que se describe más adelante correspondiente a la fase 5, con arreglo a la siguiente escala:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deficiente</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>Insuficiente</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Puntuación	Deficiente	1,5	Insuficiente	3
Calificación	Puntuación							
Deficiente	1,5							
Insuficiente	3							

- Crimpado de cableado UTP a medida según necesidades.
- Conexionado eléctrico de todo equipamiento a instalar en un CPD.
- Etiquetado de equipos
- Enrackado y disenrackado de elementos en los armarios de un CPD.
- Instalación de PDUs en racks y su provisión en DCIM.
- Verificación y limpieza técnica del estado de las canalizaciones.
- Gestión y control de almacenes
- Gestión de Stock
- Trabajos en altura

Conocimiento: En relación con el conocimiento en los ámbitos que se detallan a continuación se valorará el nivel de conocimiento acreditado en los mismos mediante el curriculum, la documentación de acreditativa de formación y la información aportadas en la entrevista, con la finalidad de garantizar el eficaz y eficiente desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.

- Cableado estructurado (diseño, despliegue)
- Conocimiento de estándares de CPDs (TIA942A - TSI/EN 50600)
- Conocimiento de estándares de cableado (ANSI/TIA/EIA-942 - TSI/EN 50600)
- Conocimiento de estándares de refrigeración y eficiencia energética (ASHRAE)
- Conocimiento de buenas prácticas en eficiencia energética (EU Code of Conduct on Data Centre Energy Efficiency)
- Conocimientos TIC (despliegue de infraestructura hardware en CPDs)
- Conocimientos en prevención de riesgos laborales: Seguridad en el

Muy baja	4,5
Reducida	6
Básica	7,5
Media	9
Buena	10,5
Notable	12
Sobresaliente	13,5
Excelente	15

	trabajo, ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial	
--	--	--

Fases del proceso de selección, puntuaciones máximas por fase y medios de evaluación

Las fases del proceso de selección, las puntuaciones máximas de cada fase y los medios de evaluación aplicables serán los siguientes:

Criterio	Fase	Medio de evaluación
Titulación, conocimientos y experiencia	Fase 1	<p>Puntuación máxima 20 puntos. Para alcanzar la puntuación máxima deberán cumplirse todos los criterios de titulación y experiencia establecidos como obligatorios.</p> <p>La valoración de los criterios de titulación, conocimientos y experiencia serán eliminatorios y únicamente las candidaturas que los acrediten pasarán a la siguiente fase.</p> <p>Acreditación de titulación mediante aportación de título.</p> <p>Acreditación de experiencia mediante curriculum, declaración jurada de experiencia y certificado de vida laboral.</p> <p>Acreditación de conocimientos mediante certificación oficial o diploma de curso de duración igual o superior a 25 horas, en cada uno de los conocimientos requeridos.</p>
Idiomas (euskera)	Fase 2	<p>Puntuación máxima 12 puntos</p> <p>A las candidaturas que hayan superado la fase 1 se les valorará el conocimiento de idioma euskera, de acuerdo a la siguiente escala</p> <p>C1 o superior =12 puntos B2= 9 puntos B1= 5 puntos</p>
Idioma (inglés)	Fase 2	<p>Puntuación máxima 3 puntos</p> <p>A las candidaturas que hayan superado la fase 1 se les valorará el conocimiento de idioma inglés, de acuerdo a la siguiente escala</p> <p>C1 o superior = 3 puntos B2 = 2 puntos B1 = 1 punto</p>

<p>Resto de criterios de competencia profesional recogidos en la ficha de perfil profesional y nivel correspondiente</p>	<p>Fase 3</p>	<p>Puntuación máxima 45 puntos</p> <p>A las candidaturas que hayan superado la fase 1 se les realizará una entrevista técnica (contraste de la documentación aportada y ampliación de la experiencia) y competencial para valorar la adecuación de la candidatura a los niveles exigidos.</p> <p>Máximo 45 puntos, en las 10 siguientes competencias: aprendizaje, análisis y síntesis, innovación, planificación y organización, habilidades comunicativas, trabajo en equipo-liderazgo, responsabilidad, iniciativa y decisión, motivación, flexibilidad. Cada competencia tiene por tanto una puntuación máxima de 4,5 puntos.</p> <p>La puntuación de esta fase se establecerá mediante la media de la puntuación obtenida en todas las competencias analizadas en el cuestionario, en base a la siguiente escala de puntuación establecida para cada una de ellas:</p> <p>Nivel 1, ausencia de competencia: 1 punto Nivel 2, área de mejora: 2 puntos Nivel 3, en desarrollo: 3 puntos Nivel 4, avanzado: 4 puntos Nivel 5, excelente: 5 puntos</p> <p>Será necesario obtener una puntuación media igual o superior al 80% de la puntuación máxima de esta fase, esto es obtener al menos 36 puntos de 45, para pasar a la fase 5.</p>
<p>Prueba psicotécnica</p>	<p>Fase 4</p>	<p>Puntuación máxima 5 puntos</p> <p>Cuestionario de competencias laborales</p> <p>En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, en el caso de que más de 14 candidaturas superaran la fase 1, se adelantaría la realización de la prueba psicotécnica y se utilizaría a los efectos de determinar las 14 candidaturas con mayor puntuación para pasar a la fase 3, mediante la suma de la puntuación obtenida en la fase 1, más la resultante de la prueba psicotécnica.</p> <p>En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, en el caso de que más de 14 candidaturas por vacante superaran la fase 1, se adelantaría la realización de la prueba psicotécnica y se utilizaría a los efectos de determinar las candidaturas con mayor puntuación en número equivalente al resultado de multiplicar 14 candidaturas por el número de vacantes a cubrir para pasar a la fase 3, hasta un máximo de 70 candidaturas, mediante la suma de la puntuación obtenida en la fase 1, más la resultante de la prueba psicotécnica.</p> <p>La puntuación de esta fase se establecerá conforme a la media de puntuaciones obtenidas en las diferentes competencias laborales de la prueba, en base a la siguiente escala</p> <p>Decatipo 1: 1 punto Decatipos 2 y 3: 2 puntos Decatipos 4,5 y 6: 3 puntos</p>

		Decatipos 7 y 8: 4 puntos Decatipos 9 y 10: 5 puntos																														
Valoración técnica de los aspectos determinados como valorables	Fase 5	<p>Puntuación máxima 15 puntos.</p> <p>Las candidaturas que hayan superado las fases anteriores serán objeto de una valoración técnica de los aspectos determinados como valorables, a realizar por la Dirección de Área y la Subdirección o la persona responsable del responsable de Grupo al que vaya a quedar adscrito el puesto (estas personas podrán designar a otras como sustitutas, en caso necesario), tomando como referencia el curriculum presentado.</p> <p>La puntuación de esta fase se establecerá en la base a la siguiente escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deficiente</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>Insuficiente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Muy baja</td> <td>4,5</td> </tr> <tr> <td>Reducida</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Básica</td> <td>7,5</td> </tr> <tr> <td>Media</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Buena</td> <td>10,5</td> </tr> <tr> <td>Notable</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Sobresaliente</td> <td>13,5</td> </tr> <tr> <td>Excelente</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>La valoración se realizará de conformidad con los siguientes criterios:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deficiente</td> <td>Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.</td> </tr> <tr> <td>Insuficiente</td> <td>Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número muy reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia de cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.</td> </tr> <tr> <td>Muy Baja</td> <td>Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento muy bajo de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen muy pocos de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia muy baja de cumplimiento de alguno de ellos, de tal manera que se</td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Puntuación	Deficiente	1,5	Insuficiente	3	Muy baja	4,5	Reducida	6	Básica	7,5	Media	9	Buena	10,5	Notable	12	Sobresaliente	13,5	Excelente	15	Calificación	Descripción	Deficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.	Insuficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número muy reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia de cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.	Muy Baja	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento muy bajo de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen muy pocos de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia muy baja de cumplimiento de alguno de ellos, de tal manera que se
Calificación	Puntuación																															
Deficiente	1,5																															
Insuficiente	3																															
Muy baja	4,5																															
Reducida	6																															
Básica	7,5																															
Media	9																															
Buena	10,5																															
Notable	12																															
Sobresaliente	13,5																															
Excelente	15																															
Calificación	Descripción																															
Deficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada no aparece ninguno los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia del cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.																															
Insuficiente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura no acredita ninguna de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número muy reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, sin ninguna evidencia de cumplimiento de los mismos, de tal manera que no se puede garantizar en ningún caso un mínimo nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.																															
Muy Baja	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento muy bajo de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen muy pocos de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia muy baja de cumplimiento de alguno de ellos, de tal manera que se																															

			puede garantizar un nivel muy bajo de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Reducida	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel de cumplimiento reducido de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece un número reducido de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia reducida de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar un nivel reducido de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Básica	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel básico de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparecen menos de la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia básica de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel básico de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Media	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel medio de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece aproximadamente la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia media de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel medio de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Buena	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel bueno de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece más de la mitad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia buena de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel bueno de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Notable	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel notable de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia notable de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel notable de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Sobresaliente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel sobresaliente de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad de los criterios valorables recogidos en las bases, con una evidencia sobresaliente de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar nivel sobresaliente de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Excelente	Cuando de la entrevista técnica se concluya que la candidatura acredita un nivel excelente de cumplimiento de las especificaciones de experiencia y/o conocimientos valorables y en la documentación aportada aparece la totalidad criterios valorables recogidos en las bases y alguno más, con una evidencia excelente de cumplimiento de los mismos, de tal manera que se puede garantizar un nivel excelente de eficacia y eficiencia en el desempeño de las funciones propias de la vacante o vacantes objeto de cobertura.
		Únicamente superarán esta fase las candidaturas que con arreglo a la anterior escala alcancen o superen la puntuación mínima correspondiente a la calificación de 7,5 puntos. Las candidaturas que no alcancen dicha puntuación quedarán descartadas del proceso en esta fase.	

Las puntuaciones obtenidas en las pruebas realizadas en las fases 3 y 4 del presente proceso de selección, tendrán una validez de 6 meses, en el caso de que en dicho plazo se publique nuevo o nuevos procesos de selección con la misma denominación de perfil profesional, siempre y cuando la persona se inscriba debidamente en el nuevo o en los

nuevos procesos y haya acreditado el cumplimiento de los criterios de cumplimiento obligatorio establecidos en el nuevo proceso, siendo por tanto utilizadas en los siguientes procesos en los que se den las circunstancias indicadas, sin realizar nuevas pruebas de las fases 3 y 4.

Las candidaturas que acrediten reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33% en aplicación de los baremos establecidos por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, obtendrán 5 puntos adicionales que se sumarán a la puntuación total obtenida como resultado de las 5 fases descritas anteriormente, conformando de esta manera la puntuación final en el proceso de selección.

Las candidaturas que no acrediten los requisitos obligatorios establecidos en la fase 1 recibirán una comunicación informándoles de esta circunstancia, en el momento que se finalice dicha fase.

De las fechas de realización de entrevistas y pruebas psicotécnicas se informará oportunamente a las candidaturas que hayan superado la fase 1.

Las candidaturas que no superen la fase 3 y/o la fase 4 recibirán una comunicación informándoles de tal circunstancia, en el momento que finalicen dichas fases.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, la empresa de selección presentará a EJIE en primera instancia las tres candidaturas que habiendo superado la fase 3 y la fase 4 tengan mayor puntuación, con la finalidad de dar cumplimiento a la fase 5. En el supuesto que ninguna de las candidaturas presentadas en primera instancia alcanzaran la puntuación mínima establecida para esta fase, la empresa de selección presentará a EJIE en segunda instancia las siguientes tres candidaturas con mayor puntuación. Así sucesivamente hasta que una candidatura alcance la puntuación mínima establecida o hasta que se agoten las candidaturas que hubieran superado las fases anteriores, en cuyo caso se declarará desierto el proceso, en relación con la vacante o las vacantes que no resultaran dotadas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, la empresa de selección presentará a EJIE en primera instancia el número de candidaturas con mayor puntuación que habiendo superado la fase 3 y la fase 4 corresponda según la siguiente tabla, en función del número de vacantes a cubrir.

Número de vacantes a cubrir	Número de candidaturas a presentar en primera instancia
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
19	38

En el supuesto que el número de candidaturas presentadas en primera instancia que alcanzaran la puntuación mínima establecida para esta fase fuese inferior al número de vacantes a cubrir, la empresa de selección presentará a EJIE en segunda instancia las siguientes candidaturas con mayor puntuación en el número equivalente al resultado de multiplicar por dos el número de vacantes que no hubieran resultado cubiertas en primera instancia y en caso de no haber candidaturas suficientes para aplicar este criterio, presentará las candidaturas con mayor puntuación. Así sucesivamente hasta que todas las vacantes resulten cubiertas o hasta que se agoten las candidaturas que hubieran superado las fases anteriores, en cuyo caso se declarará desierto el proceso, en relación con la vacante o las vacantes que no resultaran dotadas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de una única vacante, una vez concluidas todas las fases, la empresa de selección de personal formulará una propuesta de contratación a la candidatura con la mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases, o en su caso comunicará la declaración de desierto del proceso en el supuesto de que ninguna candidatura hubiera superado las fases establecidas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, una vez concluidas todas las fases, la empresa de selección de personal formulará una propuesta de contratación a las candidaturas con la mayor puntuación total hasta cubrir el total de las vacantes objeto del proceso, o en su caso comunicará la declaración de total o parcial del proceso en el supuesto de que ninguna candidatura o alguna candidatura, según proceda hubiera superado las fases establecidas.

En los procesos que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante la Dirección de Área y la Subdirección o la persona Responsable de Grupo que hubieran participado en la fase 5, indicarán en el informe correspondiente a dicha fase la concreta asignación de las vacantes a las personas seleccionadas, indicando en cada caso el motivo de dicha asignación.

Las candidaturas que no hayan superado la fase 5 y las candidaturas que no resulten finalmente seleccionadas recibirán una comunicación informándoles de tal circunstancia, en el momento que se finalice la fase 5.

En caso de empate en puntuaciones, se dará prioridad al sexo menos representado en el perfil profesional y nivel retributivo del puesto cuando este sexo infrarepresentado sea el femenino, entendiéndose que esta infrarrepresentación se da cuando la presencia de mujeres en esa tipología de puesto sea inferior al 40%.

En los procesos de selección que tengan por objeto la cobertura de una sola vacante, en el supuesto de que no se pudiera materializar la contratación de la persona propuesta en primer lugar, bien por renuncia de ésta o por otra causa justificada, se procederá contratar a la siguiente persona candidata que habiendo alcanzado la puntuación mínima establecida en la fase 5 hubiera obtenido la siguiente mejor puntuación. En el supuesto de que no hubiera ninguna candidatura que cumpliera estos requisitos y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá a realizar de nuevo la fase 5 con la siguiente candidatura con mejor puntuación en las fases anteriores. En caso contrario el proceso quedará desierto.

En los procesos de selección que tengan por objeto la cobertura de más de una vacante, en el supuesto de que no se pudiera materializar la cobertura de alguna vacante por la persona propuesta, bien por renuncia de ésta o por otra causa justificada, y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá contratar a la siguiente persona candidata que habiendo alcanzado la puntuación mínima establecida en la fase 5 hubiera obtenido la siguiente mejor puntuación. En el supuesto de que no hubiera ninguna candidatura que cumpliera estos requisitos y siempre que hubiera más candidaturas que hubieran superado las fases 3 y 4, se procederá a realizar de nuevo la fase 5 con la siguiente candidatura con mejor puntuación en las fases anteriores. En caso contrario el proceso quedará desierto.

Se garantiza que el principio de objetividad e igualdad de mujeres y hombres será tenido en cuenta a lo largo de todo el proceso de selección.

Se ofrece modalidad de contrato de relevo de duración indefinida e incorporación a sólido proyecto de empresa inmersa en un plan de rejuvenecimiento de plantilla, con proyectos tecnológicos de primera línea en el entorno de la administración pública, con procesos consolidados de gestión de personas y desarrollo profesional, así como un amplio conjunto de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, además de una competitiva retribución ajustada al convenio colectivo de la misma.

Los datos aportados serán tratados con la debida confidencialidad con los criterios establecidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Declaración Jurada de Experiencia TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO– REFERENCIA JN -072024-177866

Nombre y apellidos..... DNI nº....., ante el proceso de selección **TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO– REFERENCIA JN -072024-177866**

Mediante este documento manifiesto que mi candidatura cumple la totalidad de los requisitos fijados en las bases del proceso de selección referido, en el apartado de experiencia acumulada en los trabajos cuya realización detallo a continuación:

Tipo de experiencia	Fecha inicio dd/mm/aa	Fecha fin dd/mm/aa	Denominación social de la empresa en la que he estado de alta en el período	Puesto que he ostentado en el período	Indicar entidades destinatarias de los proyectos y/o servicios y descripción de los mismos (5 como máximo)
Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos: - Tendido, conexionado, certificado y etiquetado de cableado (cobre y fibra)					
Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos: - Montaje y desmontaje de equipamiento IT					
Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos: - Instalación eléctrica					

Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos: - Instalación de frío					
Se requieren 5 años de experiencia desarrollando las siguientes funciones en Centros de Datos: - Trabajos en altura					

Nota: En caso de poder acreditar el mismo tipo de experiencia en distintas empresas se deben crear nuevas de filas en la plantilla para el mismo tipo de experiencia.

Faltar a la verdad en los hechos descritos en la presente declaración, puede llegar a ser constitutivo de delito de falsedad documental.

En....., a de..... de

(firma y DNI)

Declaración Jurada de conocimientos TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO– REFERENCIA JN -072024-177866

Nombre y apellidos..... DNI nº....., ante el proceso de selección **TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO– REFERENCIA JN -072024-177866**

Mediante este documento manifiesto que mi candidatura cumple la totalidad de los requisitos fijados en las bases del proceso de selección referido, en el apartado de conocimientos obligatorios cuya realización detallo a continuación:

Conocimiento	Tipo de documento. Indicar si se trata de certificación oficial o diploma de curso	Descripción del curso	Horas	Entidad impartidora
Certificado de COMMSCOPE DATA CENTER				
Certificado de autorización de COMMSCOPE				
Certificado de COMMSCOPE INVISION X CONTROLER				
Conocimientos en las herramientas: - Herramienta Schneider IT Advisor				
Conocimientos en las herramientas: - Herramienta Schneider Data Center Expert				
Certificación transpaleta				

Nota: En caso de poder acreditar el mismo tipo de conocimiento con distintos cursos se deben crear nuevas de filas en la plantilla para el mismo tipo de conocimiento. Es obligatorio adjuntar el documento acreditativo de todos los cursos incluidos en la tabla anterior.

Acreditación de conocimientos mediante certificaciones oficiales en cada uno de los conocimientos detallados.

Faltar a la verdad en los hechos descritos en la presente declaración, puede llegar a ser constitutivo de delito de falsedad documental.

En....., a de..... de

(firma y DNI)