

Resolución de la dirección sobre el nombramiento de un/a nuevo/a coordinador/a de administración de Formación y Gestión de Granada S.L.M.P. 16 de junio de 2025

Siguiendo lo establecido en el artículo 45 del Convenio Colectivo de Formación y Gestión de Granada SL. se ha procedido a cubrir una vacante en la coordinación de administración mediante una convocatoria abierta a todas/os las/os trabajadoras/os del grupo I del PAS. El comité de empresa ha recibido la información pertinente, incluido el baremo utilizado, y ha estado presente en las entrevistas realizadas. El procedimiento se hizo público el 14 de mayo con el envío de un correo a todas/os las/os trabajadoras/os del colectivo.

Los resultados del procedimiento se resumen a continuación:

Número de declaraciones de interés recibidas: 2
Número de candidatos que cumplen los requisitos: 2
Candidatos baremados: 2

El baremo aplicado es el siguiente:

- Titulación: 15%
- Conocimiento de los diferentes procedimientos de administración y servicios de Formación y Gestión: 20%
- Entrevista personal: 50%
- Antigüedad: 15%

Las entrevistas personales se desarrollaron el día 9 de junio, con la presencia de un miembro del comité de empresa, que ha redactado el acta que aparece en el anexo. El resultado de la aplicación del baremo es el siguiente:

ORDEN	DNI TRABAJADOR	ANTIGÜEDAD (MAX 15)	TITULACIÓN (MAX 15)	ENTREVISTA PERSONAL (MAX 50)	CONOCIMIENTO PROCEDIMIENTOS (MAX 20)	TOTAL
1	***7220**	15	8	35	15	73
2	***6241**	13	8	25	15x	61

Francisco Javier Montoro Ríos
Consejero delegado de Formación y Gestión de Granada SL

Acta/informe de las entrevistas del proceso de selección para la Coordinación de Administración

Asistentes:

- Francisco Montoro Ríos, director
- M.^a Ángeles Lamolda González, por el Comité de Empresa

Se realiza la entrevista a un candidato y una candidata. Ambos cumplen los requisitos pues pertenecen al grupo 1.

Al principio de la sesión la representante de l@s trabajador@s manifiesta que asiste como espectadora para garantizar los derechos de las personas que se presentan a la coordinación.

También al inicio de las entrevistas el director recuerda las condiciones salariales equiparándolas económicamente a las subdirecciones, pero sin descarga horaria.

En las dos entrevistas el director hace las mismas preguntas a las personas que se presentan:

- ¿Qué le motiva a presentarse a la coordinación?
- ¿Qué mejoraría en el servicio que va a coordinar?
- ¿Cómo gestionaría a una plantilla tan amplia? ¿La ampliaría en algún sector?
- ¿Estaría dispuest@ a tener que trabajar o intervenir puntualmente fuera de horario por las tardes?
- ¿Qué harían en caso de que la UGR encargara al CLM un nuevo servicio? Por ejemplo, la gestión del aula de mayores
- ¿Qué haría si se produce una baja de un mes en la secretaría?
- ¿Cómo ve la relación entre administración y profesorado? (a la segunda candidata no se la hace pues la responde al explicar la primera y la segunda preguntas)
- ¿Cuál ha sido su trayectoria en el CLM? (a la segunda candidata no se la hace pues la responde al explicar la primera pregunta)

En algunos momentos el director reconduce y aclara o pide una respuesta más detallada a algunas preguntas.

La representante de l@s trabajador@s informa de que ambos candidatos han sido tratados de manera igualitaria.