

Resolución de la dirección sobre el nombramiento de un/a Responsable de Mantenimiento de Formación y Gestión de Granada S.L.M.P. 17 de febrero de 2026

Siguiendo lo establecido en el artículo 45 del Convenio Colectivo de Formación y Gestión de Granada SL. se ha procedido a cubrir una plaza de nueva creación de "Responsable de Mantenimiento" mediante una convocatoria abierta a todas/os las/os trabajadoras/os de Conserjería.

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 19 de enero 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 presentados y baremados: 2

El baremo aplicado es el siguiente, sobre una puntuación total de 100 puntos:

-Titulación en Formación Profesional en ramas relacionadas con el mantenimiento de edificios o con alguna de la actividades detalladas en el punto anterior: hasta 20 puntos (Puntuación: 10 puntos por grado superior relacionado; 6 por grado medio relacionado y 4 puntos por grado básico relacionado)

-Conocimientos sólidos y demostrables en las actividades detalladas en el punto de responsabilidades: hasta 30 puntos (La puntuación se asignará en función de la duración, relevancia y complejidad de la actividad laboral o formativa que da lugar a esos conocimiento)

-Entrevista personal donde se evaluará la experiencia, el conocimiento y la capacidad de organización y liderazgo: hasta 35 puntos.

-Antigüedad en la empresa; hasta 15 puntos (2 puntos por año de antigüedad)

Las entrevistas personales se desarrollaron el día 17 de febrero, con la presencia de dos miembros del comité de empresa, que han redactado el acta que aparece en el anexo. El resultado de la aplicación del baremo es el siguiente:

ORDEN	DNI TRABAJADOR	ANTIGÜEDAD (15%)	TITULACIÓN (20%)	ENTREVISTA PERSONAL (30%)	CONOCIMIENTO PROCEDIMIENTOS (30%)	TOTAL
1	***1326**	15	6	25	20	66
2	***2868**	6,2	18	20	20	64,2

Francisco Javier Montoro Ríos

Consejero delegado de Formación y Gestión de Granada SL

Acta/informe de las entrevistas del proceso de selección para el/la Responsable de Mantenimiento

Asistentes:

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

Se realiza la entrevista a un candidato y una candidata.

Al principio de la sesión las representantes de las trabajadoras y los trabajadores manifiestan que asisten como espectadoras para garantizar los derechos de las personas que se presentan a la plaza de responsable.

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

-Formación y perfil técnico

1. ¿Cuál es tu formación técnica y cómo la has aplicado en tu trayectoria profesional?
2. ¿En qué áreas de mantenimiento tienes mayor dominio?
(Electricidad, climatización, fontanería, audiovisuales, gestión energética, normativa, etc.)
3. ¿Puedes poner ejemplos concretos de actuaciones técnicas que hayas realizado personalmente y que consideres un buen ejemplo de desempeño?

-Organización y gestión

4. ¿Cómo organizas el mantenimiento preventivo anual en un edificio docente?
5. ¿Qué sistema utilizas para registrar, priorizar y hacer seguimiento de incidencias?
6. ¿Puedes darnos un ejemplo concreto de una mejora que hayas implementado en un servicio de mantenimiento y qué resultados obtuvo?

-Coordinación y liderazgo

7. ¿Has coordinado equipos técnicos o proveedores externos? ¿Cómo evalúas su rendimiento?
8. Cuéntanos un ejemplo específico de una situación conflictiva (con usuarios o equipo) y cómo la resolviste

-Supuesto práctico:

Son las 8:30 de un día de julio. Las clases han comenzado y hay un fallo en la climatización de dos aulas grandes, un aula sin proyector, una queja por ruido y a las 11 se espera una visita institucional. ¿Cómo organizarías una respuesta en las 2-3 primeras

horas? Explica tus prioridades, la distribución de las tareas, la comunicación y el seguimiento del incidente

-Si dentro de un año alguien te preguntara “¿por qué fue una buena decisión nombrarte Responsable de Mantenimiento del Centro de Lenguas Modernas?”, ¿qué te gustaría que contestara?

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

Las representantes de las personas trabajadoras informan de que ambos candidatos han sido tratados de manera igualitaria.