

Aprobación de la extinción de la relación laboral formalizada con la candidatura con NIF **2330J y derivada de la adjudicación de la plaza objeto del proceso selectivo efectuada mediante resolución de fecha 30 de enero de 2025 en régimen de convocatoria externa para cubrir una plaza de carácter indefinido jefe/a de taller de limpieza por no superar en su desempeño dicha candidatura el periodo de prueba.**

Oferta inscrita en Lanbide 162025001246.

Mediante resolución de la Dirección Gerencia de fecha 30 de enero de 2025, se aprobaron las bases reguladoras del proceso selectivo en régimen de convocatoria externa para cubrir una plaza de carácter indefinido jefe/a de taller de limpieza, todo ello según lo previsto en el art. 9.5 del Convenio Colectivo de Indesa 2010 S.L. y en la memoria de descripción y valoración de puesto de la sociedad.

Con fecha 16 de junio de 2025 se aprobó mediante resolución de la Dirección Gerencia la finalización del proceso selectivo en régimen de convocatoria externa de una plaza de jefe/a de taller de limpieza de carácter indefinido y su adjudicación a la candidatura con NIF ****2330J indicándose que el nombramiento como jefe/a de taller de limpieza tendrá efectos el 14 de julio de 2025 en el que fue formalizado el contrato de trabajo.

En la base 5.8 reguladora del proceso selectivo se indicaba *“En todo caso el acceso al puesto se considerará hecho a título de prueba, con duración de 6 meses. Durante el período de prueba, tanto el aspirante como la empresa podrán respectivamente desistir sin que ningún de las partes tenga derecho al cobro de indemnización alguna, únicamente se remunerarán los días efectivamente trabajados”* y en la cláusula quinta del contrato de trabajo formalizado se indicaba *“Se establece un periodo de adaptación a puesto de trabajo que a su vez tendrá el carácter de periodo de prueba de 6 meses, en las condiciones siguientes: Interrumpiendo la situación de I.T. el cómputo del mismo”*.

En base a lo anterior, habiéndose iniciado el contrato el 14 de julio de 2025 y habiendo permanecido la candidatura con NIF ****2330J en situación de incapacidad temporal el día 16 de septiembre de 2025 y el periodo comprendido entre el 23 de septiembre de 2025 al 9 de enero de 2026 el término final del periodo de prueba se traslada al 30 de marzo de 2026.

Asimismo, en la base 5.10 reguladora del proceso selectivo se establece que *“el periodo de prueba será objeto de evaluación y calificación valorándose los siguientes apartados:*

- *Cumplimiento de tareas y obligaciones*
- *Calidad del trabajo*
- *Conductas de aprendizaje*
- *Iniciativa*
- *Responsabilidad y adaptación.*
- *Conductas de colaboración.*
- *Relaciones internas y externas.*

Con fecha 26 de febrero de 2026 por el responsable del área se ha emitido informe donde concluye que la candidatura con NIF ****2330J tras la evaluación global de los criterios

establecidos en los pliegos concluye la no superación del periodo de prueba por la citada candidatura con la siguiente fundamentación en cuanto a los criterios evaluables:

“Evaluación por criterios

-Cumplimiento de tareas y obligaciones

Durante el período evaluado se han observado dificultades en el cumplimiento regular de las tareas asignadas, concretamente:

** El 28/01/26 recibí un informe de la situación actual de sus centros en materia de calendarios, control de presencia, comunicaciones, etc. al cual respondí poniendo plazos de ejecución para solventar los problemas advertidos, no respetando los plazos y llegándose al caso de que hay tareas a día de hoy sin cumplir.*

** El 17/02/26 recibí un correo con las incidencias de los calendarios de varios centros de trabajo a su cargo, 8 días después apenas ha solucionado nada.*

** El 24/02/26 recibí otro correo similar de otros centros, con similares incidencias, que tampoco se han resuelto*

** Aún sigo esperando recibir un tercer correo con la situación del resto de sus centros*

El hecho de que no sepamos a día de hoy los calendarios y horarios reales que se realizan en los distintos centros dificulta el control del trabajo dentro del área.

- Calidad del trabajo

En relación con la calidad del desempeño:

** Se han detectado errores recurrentes en trabajos entregados.*

** Ha sido necesaria la revisión y corrección frecuente. En el caso de las promociones por ejemplo ha negado que se le indicara como hacerlo, cuando se le envió un archivo con fecha 21/01/26 a modo de ejemplo de cómo realizarlo, a lo que respondió que lo había borrado.*

Pese a la retroalimentación facilitada, no se ha observado una mejora sostenida.

- Conductas de aprendizaje

Respecto a la capacidad de aprendizaje y asimilación:

** Dificultad para interiorizar procedimientos internos. En más de una ocasión ha demostrado ir por libre a pesar de las indicaciones recibidas. Se le ha indicado que no hay que sustituir a personas que estén de ILT al día siguiente de que cojan la baja, ya que para ello existe el equipo volante. Esto nos ha llevado a anular contratos enviados, con el trabajo que ello supone y teniendo que llamar al trabajador que iba a realizar la sustitución para indicarle que se anulaba el contrato por ello. El día 12/02 envié propuesta de contratación para empezar el día 16 y tuvo que anularla el 15. Se han observado reiteración de errores previamente señalados.*

** Se salta protocolos ya establecidos, como el de mandar propuestas de contratación con 48 horas de antelación, enviando dichas propuestas fuera del horario laboral. El día 22/02 a las 20:40 envía propuesta para empezar el 24/02.*

No se aprecia evolución significativa acorde al tiempo transcurrido en el período de prueba.

- Iniciativa

En cuanto a la proactividad:

** Actitud de ir por libre, tal y como se ha indicado anteriormente. Ha intentado contactar con el Ayuntamiento de Agurain para solicitar trabajadores. Ha solicitado información al Jefe de área, el cual ha tenido que pedir dicha información a laboral, y al mismo tiempo se ha dirigido él al departamento laboral a pedir la misma información. 28/01/26.*

Aunque el puesto requiere grado de autonomía, no ha seguido el camino correcto a la hora de conseguirla.

- Responsabilidad y adaptación

Durante el período evaluado se han observado:

** Dificultades de adaptación a la dinámica del equipo. Con la distribución de centros para cada Encargado de área, demuestra no tener una planificación coherente, lleva una distribución sin ni tan siquiera comentarla previamente con ellos, cambia constantemente de idea, y son los encargados de área los que acaban haciendo la distribución sin su presencia. Reunión mantenida el 5/02/26.*

** Gestión mejorable de prioridades.*

- Conductas de colaboración

En el ámbito del trabajo en equipo:

** Participación limitada en dinámicas colaborativas con el otro jefe de taller. Este último le ha intentado instruir en ciertas dinámicas ya instauradas, con escaso éxito al respecto. Problemas con el hecho de intentar hacer una bolsa común de trabajadores para sustituciones, como la no actualización de dicha bolsa, lo que ha provocado que ambos hayan llamado al mismo trabajador. 12/02/26.*

** Envía WhatsApp al grupo de encargados de área demasiado extensos, con demasiadas exigencias y sin marcar prioridades, lo que hace que incluso los encargados le respondan que no lo entienden. 25/02/26.*

- Relaciones internas y externas

En materia de comunicación y relaciones profesionales:

** Comunicación mejorable con compañeros y responsables. No parece hacer caso a las cosas que le dicen tanto unos como otros, cuando son por su propio interés.*

** El trabajador A.R. ha tenido reuniones con algún director de centro, tras lo cual ha enviado informe. Se le ha indicado que en esas reuniones se tratan temas en los que al menos debería estar el Jefe de Taller. A.R. sigue con dichas reuniones y el Jefe de Taller no ha hecho nada al respecto. Informes recibidos 18/02/26 y 23/02/26. Esto, sin duda alguna, denota dificultades en la gestión adecuada de determinadas situaciones profesionales que se entienden fundamentales.*

Dado el informe de no superación de periodo de prueba emitido por el área y dado que la adjudicación del puesto fue a título de prueba conforme a lo establecido en las bases y normativa de aplicación procede dar por extinguida la relación laboral formalizada con la candidatura con NIF ****2330J por no superación de período de prueba sin perjuicio de ejercitar la opción contemplada en la base 5.9 reguladora del proceso selectivo *“No obstante, si la persona seleccionada, a juicio de la Dirección-Gerencia, no superase el período de prueba establecido únicamente en dicho caso se podrá adjudicar la plaza al segundo aspirante aprobado de mayor puntuación, y en su defecto al tercero, y así sucesivamente”*.

En su virtud, haciendo uso de las facultades que me competen:

RESUELVO

PRIMERO. – Aprobar la extinción de la relación laboral formalizada con la candidatura con NIF ****2330J y derivada de la adjudicación de la plaza objeto del proceso selectivo efectuada mediante resolución de fecha 30 de enero de 2025 en régimen de convocatoria externa para cubrir una plaza de carácter indefinido jefe/a de taller de limpieza por no superar en su desempeño dicha candidatura el periodo de prueba conforme a los criterios establecidos en las bases reguladoras del proceso selectivo y que se ha dejado constancia en base al informe emitido por el responsable de área en el cuerpo de la presente resolución.

SEGUNDO. - La presente resolución tendrá efecto el 30 de marzo de 2026 debiendo la candidatura con NIF ****2330J disfrutar de las vacaciones y/o días de libre disposición que tuviera devengadas y no disfrutadas a dicha fecha.

TERCERO. – Notificar la presente resolución al interesado, al comité de empresa y publicar la misma en la web de la sociedad.

En Vitoria-Gasteiz, a 3 de marzo de 2026

Fdo. ANDER EGUIDAZU ALDALUR