



**2019ko URRIAK 23an BADESA, SAUko BATZAR
OROKORRAK EZHOIKO BILKURAN HARTUTAKO
ERABAKIA**

AZTERTZEA ETA ONARTZEA, HALA BADAGOKIO,
BADESA SAU SOZietateko Kudeatzailearen
IZENDAPENAREN PROPOSAMENA, LANGILEAK
HAUTATZEKO TRAMITATUTAKO PROZESUAN
EPAIMAHAI KALIFIKATZAILEAK ZERRENDAKO LEHEN
HAUTAGAIAREN ALDE EGINDAKOA. HAREN
INGURUAN EBAZTEKO ESKUDUNEN PROBA ALDIAN
ETA HAIK IZENDATZEKOAN NEURTU BEHARREKO
PARAMETROAK ONARTZEA

Batzar Nagusiaren aurrean aurkeztu da kudeatzaile-lanpostua -izaera mugagabekoa- hornitzeko hautaketa-prozesurako Kalifikazio Epaimahaiak egindako proposamena -segidan transkribatzen dena-, hark onartu du. Batzar Nagusiak bertaratutako kideek -eskubide osoko 17 kideetatik 15- aho batez onartu dute proposamena, eta, beraz, honako ERABAKI hau hartu dute:

LEHENA.- Epaimahaiaren proposamen hau onartzea:

Badesa SAUko Kudeatzaile lanpostua, hornitzeko egin diren jardunak aztertu ondoren, oposizio-lehiaketa irekiaren bitartez hornitzeko kontratu mugagabearen modalitatean.

Hautespenez-prozesuaren bigarren ariketa eginda, prozesu horren oinarrietan xedatutakoari jarraikiz, Epaimahaiak honako ERABAKIA hau hartu du.

Lehena.- Baliozkotzat deklaratzeko, Badesako SAUko Kudeatzaile lanpostua lan-kontratu mugagabearen modalitatean hornitzeko, hautespenez-prozesua.

**ACUERDO ADOPTADO POR LA JUNTA GENERAL
DE BADESA, SAU, EN SESIÓN EXTRAORDINARIA
CELEBRADA CON FECHA 23 DE OCTUBRE DE 2019**

ESTUDIO Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA
PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO DE GERENTE DE
BADESA, SAU, FORMULADA POR EL TRIBUNAL
CALIFICADOR DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL TRAMITADO, EN FAVOR DEL
CANDIDATO PRIMERO EN LA PRELACIÓN.
APROBACIÓN DE LOS PARÁMETROS A MEDIR EN EL
PERÍODO DE PRUEBA Y DESIGNACIÓN DE LOS
COMPETENTES PARA RESOLVER SOBRE EL MISMO

Dada cuenta de la propuesta del Tribunal Calificador del proceso de selección de personal para la provisión, con carácter indefinido, del puesto de trabajo de Gerente, que a continuación se transcribe, y sometida a su aprobación por la Junta General, resulta aprobada por unanimidad de los miembros de la Junta General, asistentes al acto, 15 de los 17 miembros de derecho, declarándose adoptado el siguiente ACUERDO.

PRIMERO.- Aprobar la propuesta del tribunal siguiente:

Vistas las actuaciones llevadas a cabo para la provisión del puesto de Gerente de BADESA, SAU, para ser provisto mediante concurso-oposición libre, bajo la modalidad de contrato laboral indefinido

Realizado el segundo ejercicio y valorados los méritos conforme a lo que disponen las bases de la convocatoria, el citado Tribunal adopta el siguiente ACUERDO.

Primero.- Declarar válido el proceso de selección de personal, para provisión mediante contrato laboral indefinido el puesto de Gerente de BADESA, SAU.



Bigarrena.- Hautagaiak egindako proben eta merezimenduen kalifikazioak onartzea; proba eta merezimendu horien emaitzak dira ondoren agertzen diren hautagaien puntuazioak eta hurrenkera korrelatiboa.

Segundo.- Aprobar la calificación de las pruebas y méritos de los candidatos que dan como resultado, las siguientes puntuaciones y correlativamente la siguiente prelación de candidatos.

NAN zkia. Núm. D.N.I.	LEHEN ARIKETAREN PUNTUAZIOA PUNTUACIÓN 1 ^{ER} EJERCICIO	BIGARREN ARIKETAREN PUNTUAZIOA PUNTUACIÓN 2 ^º EJERCICIO	MERITUEN PUNTUAZIOA PUNTUACIÓN MÉRITOS		GUZTIZKO PUNTUAZIOA PUNTUACIÓN TOTAL
			Prestakuntza Formación	Lan eskarmentua Experiencia	
44125379-V	37,37	8,00	3,00	9,00	57,37
30679044-B	27,17	6,86	3,00	11,75	48,78

Hirugarrena.- 44125379-V NAN zenbakia duen hautagaia proposatzea, zerrendako lehena delako, Badesako Kudeatzaile lanpostua betetzeko lan-kontratu mugagabearen modalitatean.

Onartzen ez badu, hurrengo hautagaiari proposatuko zaio.

Tercero.- Proponer al candidato con D.N.I. núm. 44125379-V por ser el primero en la lista de prelación, el contrato laboral indefinido del puesto de Gerente.

En caso de no aceptar, se propondrá al siguiente candidato.

Laugarrena.- Oposizioaren kanporatze-fasea gainditu eta lanpostua lortu ez duten hautagaiek, aukera izango dute, zerrendaren ordena errespetatuz, lanpostu horretako lan-kontratu mugagabea sinatzeko, lanpostu hori hutsik geratzen bada.

Cuarto.- Los candidatos que habiendo superado la fase de oposición que fuese eliminatoria no hubieran accedido al puesto, podrán aspirar, respetando la prelación de la lista, al contrato laboral indefinido de este puesto, si el mismo, en su período de vigencia, quedara desierto por la razón que fuese.

BIGARRENA.- Deialdiaren oinarrietan ezarritakoaren arabera, Epaimahaiaren proposamena argitaratu ondoren, hautagai-zerrendan lehen postuan dagoen hautagaiari eskaera egin zaio, 20 laneguneko epean – aipatutako probak gainditu dituztenen zerrenda jendaurrean argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita–, honako baldintza hauek bete ditzan:

- 4. klausulan zehazturiko baldintzak betetzen dituela egiaztatzeko jatorrizko agiriak aurkeztea, eta, horrekin batera, gaitasungabetzerik ez duela eta lanpostua betetzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen dituela adierazten duen zinpeko deklarazioa.

SEGUNDO.- Conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria, tras la publicación de la propuesta del Tribunal, se ha requerido al candidato que ocupa el primer lugar en la prelación de candidatos/as para que en el plazo de 20 días hábiles, a contar del siguiente que se hubiere hecho público la anteriormente señalada relación de aspirantes que han superado las pruebas:

- Presente los documentos originales del cumplimiento de las condiciones, que se exigen en la cláusula 4ª, junto con una declaración jurada de no inhabilitación y cumplimiento de los requisitos necesarios para la cobertura del puesto.



- Mediku-azterketa egitea, BADESA, SAUk eskaintzen duen zerbitzuaren bidez. Azterketa horretan, lanpostua betetzeko gai dela ondorioztatu beharko da.
- Administrazio Publikoetako Langileen bateraezintasunei buruz indarrean dagoen araudia betetzen duela egiaztatzea, hautaketa-prozesu honek xede duen lan-harremana formalizatu ahal izateko. Nolanahi ere, deialdi honek xede duen lan-harremana gauzatzeko, karguarekiko arduraldi eksklusiboa izan beharko du aukeratutako hautagaiak.

Adierazitako hautagaiak eskatutako baldintzak betetzen dituela egiaztatu du ezarritako epean, eta, beraz, epaimahaiak proposatutako izendapena onartu da, hautagaiak dagokion lan-kontratua sinatu ahal izan dezan. Horren ondoren, 6 hilabeteko probaldia hasiko da, eta hautagaiak gaingitu egin beharko du probaldi hori. Horretarako, batzorde bat eratzea adostu da, epe horretan, hautagaiaren gaitasuna ebalua dezan. Aipaturiko epea igaro ondoren, txosten bat egin beharko du batzordeak, eta negatiboa bada, interesatuari jakinaraziko zaio, hala badagokio, alegazioak egin ditzan, organo eskudunak gaiari buruzko ebazpen arrazoitua eman baino lehen.

Aukeratutako hautagaiak probaldia gaingitzen ez badu, kargurako eta lan-kontraturako eskubide guztiak galduko ditu.

Debabarreneko Eskualde Mankomunitateko idazkari kontu-hartzaileak eta prebentzio eta laneko osasun teknikariak osatuko dute balorazio-batzordea, eta BADESA SAUren Administrazio Kontseiluak hartuko du erabakia, balorazio-batzordearen txostenean oinarrituta. Ebaluazio-txostena prestatzeko, BADESA, SAUren egungo zuzendariak ere txostena egingo du, erretiroagatik kargua utzi aurretik.

Besteak beste, gaitasun hauek baloratuko dira:

1. Jarduera planifikatzeko eta helburuak zehazteko gaitasuna

- Realice el reconocimiento médico a través del servicio que a estos efectos dispone BADESA, SAU, debiendo resultar apto para el puesto.
- Acredite 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.

El candidato señalado ha acreditado en el plazo establecido, el cumplimiento de los requisitos exigidos, por lo que se procede a aprobar el nombramiento propuesto por el tribunal, en orden a que el aspirante suscribirá el contrato laboral que corresponda, tras lo cual se dará comienzo al periodo de prueba de 6 meses de duración, que deberá ser superado por el candidato. A estos efectos se aprueba la constitución de una comisión a la que se le encomienda evaluar, en dicho periodo su capacitación, debiendo emitir un informe, a este respecto, que si fuera negativo, será notificado al interesado para que formule, en su caso, alegaciones, de forma previa a que el órgano competente resuelva de forma motivada lo que proceda.

Si el candidato seleccionado no superara el periodo de prueba, perderá éste todos sus derechos al puesto y al contrato laboral.

La Comisión de valoración estará formada por la Secretaria Interventora de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena y la Técnico de Prevención y Salud Laboral de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena, siendo el Consejo de Administración de BADESA, SAU, previo informe de la Comisión de Valoración, quien resolverá lo que resulte procedente. Para la elaboración del informe de evaluación se dispondrá del informe que emita, previo a su cese por jubilación, el actual Director de BADESA, SAU.

Se valorarán entre otras las siguientes capacitaciones:

1. Capacidad de planificación de la actividad y fijación de objetivos



Adierazle hauen arabera baloratuko da gaitasun hori:

Jarduera planifikatzeko proposamenak: zerbitzuen ebaluazioa, denbora-azterketak, puntu beltzen azterketak.

Helburu orokorrak, kontabilitate eta zerbitzu arlokoak, etab. finkatzea.

Zehazturiko helburuei segimendua egitea.

2. Emaizetarako orientazioa

Emaizta ekonomikoetarako orientazioa:

Kudeaketa-planari segimendua egitea – aurrekontuari eta kostu-kontrolari segimendua egitea.

Emaizta produktiboetarako orientazioa:

Zerbitzuen azterketa – analisia, zerbitzu-prestazioari, zerbitzuaren kalitateari eta eraginkortasunari segimendua egitea.

Bezero-hornitzaile-kontratetarako orientazioa:

Jasotako kexak tratatu, aztertu eta ebaztea.

Kontraten jarduerari segimendua egitea – udalei zuzendutako arreta.

3. Lidergo gaitasuna

Gaitasun hori baloratzeko, adierazle hauek hartuko dira kontuan:

Komunikazioa – kudeatzeko estiloa (parte-hartzailea, autoritarioa ...).

Kudeaketa-metodologia.

Taldean lan egiteko gaitasuna: operatiboa-proposamenak-kontrolak.

Negoiazioa udalekin, Enpresa Batzordearekin, Laneko Osasun Batzordearekin.

(Kontuan izango dira aplikatutako planteamendua, metodologia, aurkezteko era eta negoziazio-prozesua bera).

Motibazioa: langileak motibatzeke plan eta ekintzei buruzko proposamenak eta horiek praktikan jartzeko modua (bilerak, hitzaldi informatiboak, etab.).

Lanerako gaitasuna, egindako lan-kopurua, lanaren kalitatea, gainbegiratzeko beharra, ekimena eta erantzukizun maila kontuan hartuta.

Esta capacidad será valorada mediante los siguientes índices:

- Propuestas de planificación de la actividad: evaluación de los servicios, estudios de tiempos, análisis de puntos negros.

- Fijación de objetivos generales, contables y de servicios, etc.

- Seguimiento de los objetivos fijados.

2. Orientación a resultados

- Orientación a resultados económicos:

Seguimiento del plan de gestión – seguimiento presupuestos, control de costes.

- Orientación a resultados productivos:

Estudio – análisis de los diferentes servicios, seguimiento prestación del servicio, calidad del servicio, eficiencia.

- Orientación a clientes-proveedores-contratas:

Tratamiento, análisis-resultado de las quejas recibidas y resolución de las mismas.

Seguimiento actividad de contrataciones – Atención ayuntamientos.

3. Capacidad de liderazgo

Esta capacidad será valorada mediante los siguientes índices:

- Comunicación – Estilo de dirección (participativo-autoritario ...).

- Metodología de dirección.

- Capacidad de trabajo en equipo: operativa-propuestas-controles.

- Negociación-Ayuntamientos, Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral.

(Se tendrá en cuenta el planteamiento utilizado, la metodología, la exposición, el proceso de negociación en sí mismo).

- Motivación: Analizar las propuestas y la puesta en práctica de planes-acciones de motivación al personal, bien sea mediante reuniones, charlas informativas, etc.).

- Capacidad de trabajo-en base a la cantidad de trabajo realizado, calidad del trabajo, necesidad de supervisión, iniciativa, responsabilidad.



Erabakiak hartzeko gaitasuna

Erabakiak hartzera behartu duten egoerak kuantifikatu eta horien aurrean egindako lana baloratzea.

4. Egokitzeko eta integrazzeko gaitasuna.

Adierazle hauen bidez baloratuko da gaitasun hori:

Hondakinak kudeatzeko araudia ikastea-ezagutzea.

Zerbitzuak-hornitzaileak, langileak kontratatzeko administrazio-prozedurak ikastea-ezagutzea.

Emandako zerbitzuen arlo teknikoa ikastea-ezagutzea.

Zerbitzua, langileen antolaketa etab. hobetzeko proposamenak egitea.

HIRUGARRENA.- Erabaki hau interesdunei jakinaraztea, eta deialdiaren oinarrietan ezarritako moduan argitaratzea. Jakinarazpenean jasoko dira, halaber, egintza horren aurka aurkez ditzaketen helegiteak.

HELEGITEAK

Egintza honen aurka, Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen arabera dagozkion helegiteak aurkeztu ahal izango ditu interesdunak.

▪ Capacidad de toma de decisiones

Cuantificar las situaciones en la que se ha visto la necesidad de toma de decisiones y valorar su actuación.

4. Capacidad de adaptación-integración.

Esta capacidad será valorada mediante los siguientes índices:

▪ Aprendizaje-conocimiento de la normativa de gestión de residuos.

▪ Aprendizaje-conocimiento de los procedimientos administrativos de contratación servicio-suministros, personal.

▪ Aprendizaje-conocimiento técnico de los servicios prestados.

▪ Realización de propuestas de mejora tanto del servicio como de organización del personal, etc.

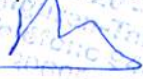
TERCERO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados, disponiendo su publicación en la forma establecida en las bases de la convocatoria. La notificación incluirá los recursos que, contra este acto, puedan ser interpuestos.

RECURSOS

Contra el presente acto, el interesado podrá interponer los recursos a que haya lugar, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

IDAZKARIA – LA SECRETARIA

Raquel Olaizola Cortina


361630
Tarten, 2-Gajo
20080808
EIBAR