

CRITERIOS QUE HAN DE REGIR LA GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO MUNICIPALES, ASÍ COMO LA SELECCIÓN Y CESE DE PERSONAL NO PERMANENTE DEL AYUNTAMIENTO DE TERUEL

CAPITULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1: Objeto.

El presente instrumento jurídico tiene por objeto establecer los criterios que han de regir la gestión de la bolsa de empleo, así como la selección y cese de personal no permanente de la Administración del Ayuntamiento de Teruel

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2.1 Los criterios establecidos serán de aplicación a la selección, gestión y cese del personal funcionario interino y del personal laboral temporal.

2.2. Esta normativa no será aplicable para el nombramiento, gestión y cese de personal eventual u otras clases de personal no permanente existentes.

Artículo 3. Principios.

3.1. La selección de personal no permanente se realizará con respeto, en todo caso, a los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, así como el de agilidad.

3.2. La aplicación y gestión de la bolsa de empleo se efectuará conforme a los principios de objetividad, transparencia, responsabilidad, eficacia, economía, eficiencia e interés público.

3.3. El cese del personal no permanente se acordará conforme a los principios de temporalidad de la relación jurídica, seguridad jurídica y claridad.

Artículo 4. Competencia

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el artículo 30.1 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, corresponde a la Alcaldía-Presidencia de las Corporaciones Locales desempeñar la Jefatura superior de todo el personal.

CAPITULO II. Gestión de las bolsas de empleo

Artículo 5. Bolsas de empleo

5.1. Las bolsas de empleo son el instrumento previsto para seleccionar al personal que de forma temporal se incorpora a prestar servicio en el Ayuntamiento de Teruel, con independencia de que se trata de Personal Funcionario o Laboral.

5.2. Corresponderá al Departamento de Personal, la propuesta para la contratación laboral, la gestión de las bolsas de empleo, la propuesta de convocatoria y de nombramiento y cese de los funcionarios interinos.

Artículo 6. Tipos de bolsa.

6.1. Existen dos tipos de bolsa:

6.1.1. Bolsas de empleo ordinarias: se conformarán según el resultado de los procesos de selección convocados en ejecución de las Ofertas de Empleo Público de las categorías que se determinen.

6.1.2. Bolsas de empleo extraordinarias: conformadas para aquellas categorías o escalas en las que se detecten necesidades de personal, no haya habido Oferta de Empleo Público y no esté prevista la celebración de pruebas selectivas, y que no exista o esté caducada o agotada una bolsa de empleo ordinaria.

6.2. Las bolsas de empleo ordinarias tendrán carácter prioritario respecto de las extraordinarias cuando hayan de ofertarse nombramientos como personal funcionario interino o contratos como personal laboral temporal. Sólo se llamará a una persona integrante de una bolsa de empleo extraordinaria si no hay bolsa de empleo ordinaria o si, habiéndola, ninguno de sus integrantes se halla en estado "activo" (A).

6.3. Una misma bolsa de empleo se utilizará independientemente de la naturaleza funcional o laboral de la plaza que se oferte a las personas candidatas integradas en aquella.

En ningún caso, la mera pertenencia a la Bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato laboral, garantizándose únicamente que, cuando el Ayuntamiento de Teruel considere conveniente su utilización por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en estas normas.

Artículo 7. Situaciones de los candidatos en las bolsas.

En cada una de las respectivas bolsas las personas candidatas se hallarán en alguno de los siguientes estados o situaciones:

7.1. Estado «activo» (A): Persona candidata integrada y activada en la correspondiente bolsa de empleo y en disposición de ser llamada en cualquier momento para cubrir necesidades de la organización.

Si para la cobertura temporal de una plaza fuese exigible que el candidato cumpla con una serie de condiciones específicas (licenciatura concreta, cursos, carnes, etc) se procederá a llamar de la correspondiente bolsa de empleo para ver el candidato que cumple con los requisitos exigibles, y aquellos que sean llamados y no los cumplan, continuarán en posición de Activo (A).

7.2. Estado «en suspensión» (S): Persona candidata integrada en la correspondiente bolsa de empleo y que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

1. Hallarse trabajando, con nombramiento o contrato de trabajo en vigor, al servicio del Ayuntamiento u otra Administración Pública o en el sector privado, debiendo acreditar tal situación mediante presentación de copia compulsada de dicho nombramiento o contrato.

En el caso de que el integrante de la bolsa de empleo esté prestando sus servicios en el Ayuntamiento de Teruel, quedará en suspensión en la bolsa correspondiente a la categoría del puesto que esté desempeñando. Una vez que deje de prestar dichos servicios, y previa comunicación del interesado, volverá a causar alta en el puesto de la bolsa que le corresponda, de acuerdo con la puntuación obtenida.

Si la plaza que venía ocupando queda vacante en un plazo no superior a un mes tras el cese del integrante de la bolsa de empleo, éste podrá ser llamado nuevamente para volver a desempeñar dicho puesto, con independencia de su posición en la bolsa de empleo, siempre que sea conveniente para los intereses municipales. Dicha conveniencia deberá ser motivada mediante Decreto de Alcaldía-Presidencia.

2. Por enfermedad acreditada documentalmente mediante informe médico del especialista correspondiente.
3. Hallarse de baja médica por enfermedad o maternidad, circunstancias que habrán de acreditarse mediante la presentación del parte de baja o el P.10 correspondiente.
4. Víctima de violencia de género.

Con el fin de acreditar la condición de víctima de violencia de género, las personas candidatas, de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, deberán acreditarla mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la

víctima, o bien por el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

5. Víctima de terrorismo, conforme la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo
6. Hallarse el candidato en los supuestos de permiso previstos en el artículo 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o legislación aplicable al personal laboral.

En estos supuestos, el candidato quedará en el mismo lugar que ocupaba en la bolsa, salvo renuncia voluntaria. Se recuperará la situación de “activo” cuando el candidato comuniquen y acredite, en su caso, la desaparición de la causa que motivó el indicado rechazo justificado.

Sin embargo, en el caso de que el aspirante no acreditara documentalmente ninguna de las citadas causas que provocaron el paso a la situación de «Suspensión», pasará a considerarse una renuncia voluntaria sin motivo.

El rechazo voluntario o no justificado de la oferta de llamamiento será motivo de exclusión del candidato de la bolsa.

7.3. Estado de «exclusión» (E): El rechazo no justificado de una oferta de empleo tendrá como consecuencia la exclusión definitiva de la bolsa de empleo.

En concreto, se procederá a la exclusión del candidato en los siguientes supuestos:

- Por rechazar de forma expresa la oferta sin invocar motivo alguno o invocando una causa que no justifique documentalmente o por cualquier otra circunstancia que no este amparada en los estados anteriores.
- Por transcurso del plazo sin tomar posesión en el plazo establecido tras su nombramiento o no comparecer para ello, salvo que en el plazo de 15 días naturales acredite causa de fuerza mayor.
- Por renunciar voluntariamente al nombramiento de funcionario interino en cualquier momento sin alegar ni justificar motivo alguno.
- Por la declaración de «no apta/o» en el reconocimiento médico y así se dictaminase expresamente en el informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral la falta de aptitud para el ejercicio de las funciones propias de dicha categoría.
- Por falsedad en la aportación de algún documento exigido.

- Aquellos supuestos de estado de «Suspensión» en los que la persona candidata no hubiera justificado debidamente la causa alegada en el plazo establecido y tampoco acredite que en aquel momento estaba trabajando.
- Por cualquier otro motivo que implique manifiesta y acreditada negligencia en la actitud de la persona candidata.

Artículo 8. Confección de las bolsas de empleo ordinarias.

8.1. Las bolsas de empleo ordinarias se conformarán según el resultado de los procesos de selección convocados en ejecución de las Ofertas de Empleo Público de las categorías que se determinen.

En las bases de los procesos selectivos se incluirá, en su caso, una referencia a la formación de una bolsa de empleo para la eventual selección como personal no permanente en la plaza objeto del proceso selectivo de aquellas personas aspirantes que, después de finalizada la realización de los ejercicios o pruebas, habiendo superado alguna de las mismas no hayan sido propuestos para su nombramiento.

8.2. Para formar parte de dicha bolsa de empleo es requisito imprescindible que la persona aspirante no haya expresado su renuncia a ello.

8.3. El orden de inclusión en la bolsa de empleo será el que resulte de la aplicación de los siguientes criterios:

8.3.1. Para ser incluido es preciso haber superado el 1º ejercicio o prueba de la oposición o concurso-oposición. Las puntuaciones de los ejercicios y pruebas no superadas no podrán ser tenidos en cuenta a estos efectos, con la salvedad de lo dispuesto en el apartado 8.5.

8.3.2. Tendrán prioridad quienes hayan superado un mayor número de ejercicios o pruebas respecto de quienes hayan superado un menor número de ejercicios o pruebas.

8.3.3. En el caso de que se haya superado el mismo número de ejercicios o pruebas el orden de inclusión vendrá determinado por la puntuación total de ejercicios o pruebas superadas.

8.3.4. Aquellas personas aspirantes que hayan superado todos los ejercicios y pruebas del proceso selectivo, serán incluidos según la puntuación total de los mismos.

8.3.5. En caso de empate en la puntuación de las calificaciones obtenidas por las personas aspirantes, quedarán incluidos en la misma posición. En caso de necesidad de cubrir temporalmente una plaza de empleo, se procederá al llamamiento de todos ellos. Se realizará un sorteo entre los que muestren su voluntad de cubrir dicha plaza, adjudicándose al ganador del mismo, salvo que en la convocatoria correspondiente se establezca otro criterio.

8.4. En el supuesto de procesos selectivos convocados de forma independiente para personas con discapacidad, se formará una bolsa de empleo propia e independiente para esa plaza o categoría

profesional con el objeto de cubrir las necesidades derivadas de las propias plazas ofertadas y cubiertas definitivamente.

8.5. En el caso de que una vez confeccionada la Bolsa y llamados, conforme al sistema que prevén estas Bases, todos los integrantes de la bolsa de empleo para cubrir una vacante, no se consiguiera la cobertura de la plaza, el Ayuntamiento podrá decidir proceder conforme alguna de las siguientes formas:

- Modificar la puntuación mínima requerida para el acceso a la bolsa, con objeto de proceder a ampliar los candidatos posibles y poder dar respuesta a necesidades urgentes de la Administración.
- En el caso de plazas o puestos reservados a personal laboral, realizar llamamientos a través del INAEM, conforme a lo establecido en el artículo 14 del Convenio Colectivo, pudiendo generarse bolsa de con aquellos candidatos que cumplan los requisitos que determine el órgano de selección para ser considerados aptos.

Artículo 9. Publicidad.

Todas las bolsas de empleo vigentes serán públicas y actualizadas en la página web municipal para su conocimiento por las personas candidatas que estén integradas en las mismas, con sujeción a la normativa reguladora de la protección de datos de carácter personal.

Artículo 10. Vigencia

10.1. Las bolsas de empleo permanecerán vigentes hasta que sean sustituidas por las que resulten de la celebración de nuevos procesos de selección convocados en ejecución de una oferta de empleo público, en cuyo momento dejarán de estar en vigor. La pérdida de vigencia y extinción de una bolsa de empleo no provoca la revocación de nombramientos y consiguientes ceses del personal no permanente designados al amparo de aquella.

10.2. Transcurridos **cuatro años** desde la constitución de una bolsa de empleo, el Ayuntamiento de Teruel podrá, en cualquier momento, declarar su caducidad. Para declarar, en su caso, la caducidad de una bolsa de empleo se atenderá al tiempo transcurrido desde su constitución, a la urgencia e inmediatez en la demanda de personal no permanente y a la disponibilidad de personal para cubrir las plazas correspondientes.

En el caso de las bolsas de empleo derivadas de procesos selectivos realizados a través de INAEM para plazas o puestos reservados a personal laboral, el plazo establecido por el apartado anterior para declarar su caducidad será de dos años, manteniendo el resto de requisitos establecidos para ello.

La caducidad será declarada previo procedimiento tramitado al efecto y el acuerdo que declare la misma podrá, de forma simultánea, convocar un proceso de selección para la confección de una bolsa de empleo extraordinaria.

Artículo 11. Llamamiento de los candidatos.

1.1. Para efectuar el llamamiento de los aspirantes que figuren en la Bolsa de empleo, se seguirá el orden de prelación establecido en función de la mayor puntuación obtenida en la valoración total final, cada vez que se precise realizar una contratación o interinidad. El llamamiento se producirá a las personas que se encuentren en estado «Activo».

11.2. El llamamiento se efectuará, en primer lugar, al teléfono proporcionado por el candidato en el proceso selectivo.

Efectuado el llamamiento, y si se obtiene comunicación telefónica directa con el mismo, dispondrá de 3 horas para dar contestación. Pasado ese período de tiempo, sin contestación alguna, se procederá a llamar al siguiente de la bolsa, entendiéndose la renuncia voluntaria del candidato, con los efectos que ello conlleva.

No obteniendo comunicación telefónica directa con el candidato, si fuera posible se le dejará un mensaje oral y se procederá a enviar un correo electrónico a la dirección proporcionada por el candidato. Se comunicará su llamamiento y el plazo de 24 horas para dar contestación. Pasado ese período de tiempo, sin contestación alguna, se procederá a llamar al siguiente en la lista.

11.3. Los integrantes de las diferentes bolsas de empleo deberán mantener actualizados el número de teléfono y la dirección de correo electrónico comunicando cualquier cambio a la unidad gestora. Es responsabilidad de las personas candidatas comunicar los datos actualizados de identificación y localización.

11.4. Si en el momento del llamamiento hubiera dos o más plazas o puestos de trabajo de la misma categoría que deban ser cubiertas, las personas candidatas elegirán de acuerdo con su orden de inclusión en la correspondiente bolsa de empleo.

Artículo 12. Designación.

12.1. Para ocupar con carácter interino un puesto de trabajo, la persona candidata y consiguiente ocupante del mismo deberá cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56 del TREBEP, y, en su caso, los específicos contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo. Además, para el desempeño de puestos de trabajo en unidades organizativas que tengan relación con menores se requerirá para su oportuno control un certificado de delitos de naturaleza sexual.

12.2. La persona aspirante llamada se someterá al preceptivo reconocimiento médico para comprobar que reúne las condiciones psicofísicas necesarias para su incorporación a la plaza y al puesto de trabajo para la que ha sido llamada.

El reconocimiento será obligatorio, y deberá emitir, además, un juicio de aptitud de que no padecen enfermedad ni impedimento físico o psíquico que impida el normal desempeño de las tareas de la plaza. Si supera dicho reconocimiento, podrá ser nombrada personal funcionario interino o contratado como personal laboral temporal.

En el caso de que el reconocimiento médico debiera realizarse por el Servicio de Prevención y éste no pudiera hacerlo antes de la fecha prevista de toma de posesión, se hará constar esta circunstancia en diligencia expresa, condicionando la toma de posesión a la superación del citado reconocimiento.

12.3. La efectividad y validez del nombramiento del candidato estará condicionada a la aportación de los correspondientes méritos y documentación justificativa del cumplimiento de requisitos para la presentación al proceso selectivo que da origen a la bolsa de empleo.

12.4. La persona candidata nombrada funcionaria/o interina/o o contratada/o laboral dispondrá del plazo que se le indique por el Departamento de Personal para tomar posesión y comenzar a prestar servicio. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, se entenderá que renuncia al nombramiento y quedará excluida de la bolsa de empleo, salvo que en el plazo máximo de quince días naturales acredite causa de fuerza mayor.

12.5. En el acto de toma de posesión, se extenderá declaración jurada o prometida en la que deberá constar que la persona aspirante toma posesión, declara que acata la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Aragón y el resto del ordenamiento jurídico, expresa que no ha sido separada mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni se halla inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas, así como que manifiesta cumplir el régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

El incumplimiento de lo señalado en el párrafo precedente determinará la imposibilidad de ser nombrado funcionaria/o interina/o y quedará excluida de la Bolsa de Empleo.

Artículo 13. Plazo de incorporación del candidato nombrado.

Una vez seleccionado el candidato y confeccionado el contrato o nombramiento por el órgano competente, el interesado deberá personarse a la firma del mismo en el plazo marcado por el órgano contratante, pudiendo considerarse renuncia al citado contrato o nombramiento, con efecto de exclusión de la bolsa de empleo de esa categoría, la no personación en el plazo sin causa justificada.

Artículo 14. Renuncia del empleado a la contratación o nombramiento celebrada.

14.1. La renuncia voluntaria del trabajador a la contratación temporal o al nombramiento efectuados será causa de exclusión de la bolsa de la correspondiente categoría profesional. A estos efectos, no será considerada voluntaria la renuncia derivada del llamamiento realizado por el Ayuntamiento de Teruel para el desempeño de otro puesto de trabajo de otra categoría profesional.

14.2. Se admitirá dicha renuncia, sin dar lugar a la exclusión del candidato, cuando la misma venga motivada, y así se considere por concurrir situación que haga excesivamente gravoso el nombramiento o contratación. En tales casos, el candidato pasará a ocupar en la bolsa la posición que le corresponda.

Artículo 15. Causas de cese del candidato contratado.

El cese del personal no permanente se producirá cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Pérdida de la condición de funcionario o trabajador derivada de la concurrencia de las causas que así lo determinan en los artículos 63 y 96 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Provisión del puesto de trabajo por funcionario de carrera o trabajador fijo, a través de cualquiera de las formas de provisión de puestos.
- Finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento o contratación.
- Por supresión o amortización de la plaza vacante.
- Por desaparición de las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura temporal del puesto.
- Cualquier otra derivada de la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público o Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Efectos derivados del cese.

Al cesar el candidato, por terminación de la contratación temporal celebrada o del correspondiente nombramiento, se incorporará de nuevo en la misma posición que ocupaba en la bolsa de empleo inicial.

Artículo 17. Criterios del cese.

Cuando como consecuencia de la incorporación de funcionarios o del personal laboral fijo, procedente de concurso de traslados, reingresos, oposición, y en general de procesos de cobertura reglamentaria de puestos y otras situaciones, deba de procederse al cese de personal que desempeñe plazas con carácter temporal, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1.- Cuando se trate de plazas singularizadas o identificadas a través del código de identificación o número RPT, deberá procederse al cese de las personas que las estuvieran desempeñando.

2.- En los demás casos, se procederá a cesar al personal interino conforme los criterios que el Ayuntamiento establezca, atendiendo a los intereses municipales así como a los derechos de los empleados públicos.

Artículo 18. Situaciones de los funcionarios de carrera o personal laboral fijo del Ayuntamiento de Teruel

18.1. Los funcionarios de carrera o personal laboral fijo del Ayuntamiento de Teruel que figuren en las bolsas de empleo vigentes y fueran llamados para la cobertura temporal de puestos vacantes, podrán optar a los mismos quedando en su puesto de origen, para este supuesto concreto, en situación de Excedencia Voluntaria por prestación de servicios en el Sector Público conforme a lo dispuesto por los artículos 15.1 del Real Decreto 364/1995 de 10 de Marzo, y artículo 85.2.b del Estatuto Básico del Empleado Público, o en situación de suspensión de contrato, prevista en el artículo 18.4 del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Teruel.

18.2. El Ayuntamiento de Teruel notificará a los Funcionarios y Trabajadores afectados esta situación, así como las previsiones municipales sobre aquellas plazas que no se hallen afectadas por una reserva de puesto de trabajo de carácter legal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Agotadas las vías de acceso al empleo municipal establecidas en este instrumento jurídico, de manera excepcional, se adoptarán por la Alcaldía-Presidente las medidas que resulten precisas para garantizar la adecuada cobertura de las necesidades de los servicios. En estas situaciones podrá procederse de forma motivada a la activación de bolsas caducadas. La resolución que así lo establezca se trasladará a los órganos de representación de los empleados municipales .

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las bolsas de empleo existentes a la entrada en vigor del presente instrumento jurídico, mantendrán su vigencia de conformidad con la normativa vigente en el momento de su creación, ampliación o renovación.

No obstante, a los efectos previstos en el artículo 16, el cese de los funcionarios interinos o trabajadores temporales que se produzca a partir del 31 de octubre de 2021, se registrará por lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el anterior Instrumento de Gestión Integral de Bolsas de empleo del Ayuntamiento de Teruel, aprobados por Decreto de Alcaldía Nº. 1.640/2009, del 1 de octubre del 2009.

DILIGENCIA.- Que se extiende para hacer constar que el instrumento general de gestión integral de bolsas de empleo del Ayuntamiento de Teruel que antecede, que consta de 18 artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria y una disposición derogatoria, y figura extendida en un total de once folios, fue aprobado por Decreto de la Alcaldía-Presidencia n.º 3265/2021, de fecha 19 de noviembre.

En Teruel, a fecha de firma electrónica
El Secretario General