

SECCIÓN SEXTA

Núm. 9482

AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN

Por decreto de Alcaldía núm. 1946/2021, de fecha 16 de noviembre de 2021, se han aprobado las bases comunes que rigen el procedimiento de creación y gestión de las bolsas de empleo del personal temporal en el Ayuntamiento de Alagón.

BASES COMUNES QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE CREACIÓN Y GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO DEL PERSONAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN

Primera. — *Objeto y constitución de las bolsas.*

1.1. Estas bases tienen por objeto regular la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal para la provisión temporal de necesidades de personal, ya sea mediante el nombramiento de personal funcionario interino o mediante contratación laboral, según corresponda en virtud de legislación vigente que les sea de aplicación.

1.2. Los aspirantes serán ordenados en sus respectivas bolsas por orden de puntuación de mayor a menor. Para dirimir empates se tendrá en cuenta los siguientes criterios en su orden, salvo que específicamente se establezcan otros:

—Mayor puntuación en la fase de OPOSICIÓN:

- Mayor puntuación obtenida en el ejercicio práctico.
- Mayor puntuación obtenida en el ejercicio de desarrollo.
- Mayor puntuación obtenida en el ejercicio de test.

—Mayor puntuación en la fase de CONCURSO:

- Mayor puntuación en experiencia en cualquier Administración Pública.
- Mayor puntuación obtenida en el mérito general de experiencia.
- Mayor puntuación en formación reglada. En empate, la formación más larga (en horas o en créditos) sobre la de menor duración.
- Mayor puntuación en formación continua. En empate, la formación más larga (en horas o en créditos) sobre la de menor duración.

—Mayor EDAD de la persona aspirante.

—SORTEO.

1.3. Los nombramientos de personal funcionario interino y las contrataciones temporales para el personal laboral, se realizarán por el órgano competente de entre las bolsas constituidas al efecto, de conformidad con la legislación vigente, con observancia de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como el de agilidad.

1.4. En cualquier caso, para asegurar la objetividad y racionalidad en la provisión de las plazas o puestos, podrá acordarse, en orden a la determinación de la aptitud del candidato, la realización de pruebas complementarias, entrevistas personales, superación de periodos de prueba, exposición curricular del candidato o de reconocimientos médicos, cuando se estime necesario.

El período de prueba se establece en dos meses, para el personal de los grupos E y C y en seis meses para el personal del grupo A, o sus equivalentes para el personal laboral si fueran distintos.

1.5. Las respectivas bolsas se generarán a partir de los procesos selectivos específicos para la selección del personal fijo (funcionario o laboral). En caso de que estas se agotasen o caducasen, y siempre que dicha necesidad fuera observada por el órgano competente, podrán generarse procesos específicos de creación de bolsas.

1.6. En caso de que convivieran en el tiempo dos bolsas de empleo destinadas a la misma categoría, grupo y escala, tendrá prioridad en primer lugar la que derivase de un proceso de selección definitivo y en caso de concurrencia, la que se hubiera constituido en último lugar.



1.7. Para lo no previstos en estas bases se estará a lo que dispongan las normas de función pública que sean de aplicación en cada caso.

Segunda. — *Estados de las personas aspirantes.*

2.1. En cada una de las respectivas listas de espera las personas candidatas se hallarán en alguno de los siguientes estados o situaciones:

2.1.1. Estado «Disponible» (D): Persona candidata integrada y activada en la correspondiente lista de espera y en disposición de ser llamada en cualquier momento para cubrir necesidades de la organización.

2.1.2. Estado «No disponible» (N): Persona candidata integrada y desactivada en la correspondiente lista de espera y que no está en disposición de ser llamada para cubrir necesidades de la organización por alguno de los motivos siguientes, el cual será anotado convenientemente:

2.1.2.1. Por el transcurso de veinticuatro horas y ausencia de contestación a la llamada telefónica o al correo electrónico recibido (Ns).

Para volver a la situación de «Disponible» (D) deberá la persona aspirante instar su activación por los cauces previstos. Si dentro de las citadas veinticuatro horas la persona aspirante se percatara y contactara con el servicio de personal, podrá ser nombrado o contratado, según el caso, siempre que no se hubieran iniciado los trámites de nombramiento o contratación sobre los siguientes candidatos de la lista.

2.1.2.2. Por rechazar una oferta alegando estar trabajando por cuenta propia o por cuenta ajena en el sector público o en el sector privado (Nt). En esta categoría se incluirán también quienes presten servicios en el Ayuntamiento de Alagón en distinta categoría a la lista y así lo manifiesten, llegado el caso.

Será nuevamente activado/a cuando se finalice dicho trabajo y así se acredite documentalmente en el plazo máximo de un mes desde la oportuna finalización, el incumplimiento de lo que antecede acarreará que la persona candidata pase al final de la lista de espera.

2.1.2.3. Por rechazar una oferta alegando una causa distinta de la citada en los puntos anteriores que justifique, suficiente y objetivamente, el rechazo de la oferta (No).

Será el Área de Personal o, en su defecto, el secretario de la Corporación, quien determine si el extremo aludido goza de legitimidad suficiente para ser contemplado en este supuesto, lo cual se informará convenientemente a la persona aspirante. En caso de no ser observado como causa suficiente y, siempre que no pudiera contemplarse en otros epígrafes, se estará a lo previsto en el punto 2.1.5.

Para la activación, operaran los mismos criterios que en el punto 2.1.2.2, con las peculiaridades que correspondan a la naturaleza del rechazo.

En este supuesto, de constatarse dos rechazos motivados la persona candidata pasará al final de la lista de espera.

2.1.3. Estado «Trabajo» (T): Persona candidata integrada en la correspondiente lista de espera y que se encuentra prestando servicio efectivo temporal en el Ayuntamiento de Alagón en la misma categoría.

2.1.4. Estado «Suspensión» (S): Persona candidata integrada en la correspondiente lista de espera que no está en disposición de ser llamada para cubrir necesidades de la organización por invocar alguna de las siguientes causas (siempre y cuando no esté trabajando por cuenta propia o ajena):

a) Enfermedad.

b) Incapacidad laboral temporal derivada de embarazo, embarazo de riesgo, maternidad, paternidad y lactancia.

c) Cuidado de hijo menor de 3 años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

d) Violencia de género.

e) Cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, por un plazo máximo de tres años.

f) Ejercicio de un cargo público.



En todos estos supuestos la persona candidata deberá justificar la causa alegada en el plazo máximo de los diez días naturales siguientes a aquel en que se produjo el llamamiento. De no hacerlo, pasará al final de la lista de espera. Finalizada la causa que dio origen a pasar al estado de «Suspensión», la persona aspirante deberá ponerlo en conocimiento del órgano gestor competente en el plazo máximo de quince días desde que desapareció la misma. Si la comunicación se efectúa con posterioridad a dicho plazo, la incorporación se producirá en el último lugar de la correspondiente lista de espera. Tras el levantamiento de la suspensión, será dado/a de alta en la lista de espera en las que figure incluido/a y pasará a la situación o estado de «Disponible» (D) para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas listas de espera.

2.1.5. Estado «Exclusión» (E): El rechazo no justificado de una oferta de empleo tendrá como consecuencia la exclusión definitiva de la lista de espera en los siguientes supuestos:

a) Por rechazar de forma expresa la oferta sin invocar motivo alguno o invocando una causa que no justifique los rechazos o cuando no este amparado en ninguna otra causa.

b) Por transcurso del plazo de toma de posesión tras su nombramiento y no comparecer, así como por renuncia no motivada una vez que se ha producido el nombramiento. De igual modo se aplicará al personal laboral con sus especificidades.

c) Por desempeño insuficiente del puesto de trabajo en un anterior nombramiento o contratación.

d) Por la no superación del período de prueba.

e) Por la declaración de «no apta/o» en el reconocimiento médico y así dictaminarse expresamente en función de la causa de falta de aptitud.

f) Hallarse incurso en causa de incompatibilidad.

g) La sanción disciplinaria por falta grave o muy grave y el acumulo de tres faltas leves en el transcurso de un año.

h) No poseer o haber perdido alguno de los requisitos generales para el acceso a la función pública de los recogidos en el artículo 56.1 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 norma que le sustituya.

i) Por falsedad en la aportación de algún documento exigido.

j) Por cualquier otro motivo que implique manifiesta y acreditada negligencia en la actitud de la persona candidata.

Los apartados c), d), i), j) precisarán de informe motivado por el órgano competente y la resolución expresa del órgano de Alcaldía que será notificado al interesado a efectos informativos.

Cuando se constate y declare el pase a esta situación o estado, la persona candidata dejará de figurar en todas las listas de espera en las que se halle inscrito, salvo en el supuesto a) que solo implicara la eliminación en la lista afectada.

En el pase a la situación de exclusión no cabe rehabilitación.

2.2. Para la debida acreditación deberán dirigirse los preceptivos documentos mediante instancia general por sede electrónica al órgano responsable en materia de personal indicando expresamente la bolsa a la que refieren y el motivo aducido. La inobservancia en este punto podrá dar lugar a que no se tenga por acreditado el extremo.

2.3. El teléfono será el medio preferente para el contacto con la persona aspirante, sin perjuicio de que se complemente con cualquier otra que se considere.

2.4. Es responsabilidad de cada persona candidata mantener sus datos de comunicación convenientemente actualizados.

Tercera. — *Régimen jurídico y designación.*

3.1. Al personal no permanente le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza temporal y transitoria de su condición, el régimen general del personal permanente que le sea de aplicación en virtud a la naturaleza de su nombramiento o contratación.

3.2. La vinculación temporal objeto de estas Bases no otorga derecho alguno al desempeño definitivo del puesto de trabajo ni preferencia para el ingreso en ninguna



Administración Pública; sin perjuicio de que los servicios prestados sean valorados conforme a los baremos de las fases de concurso de las correspondientes convocatorias para la provisión definitiva del puesto, en su caso.

3.3. Para formar parte de las bolsas es imprescindible no haber manifestado rechazo en la instancia inicial al proceso o con posterioridad. Asimismo, la oposición al tratamiento de los datos personales impide poder figurar en las correspondientes listas.

3.4. Para ocupar el puesto de trabajo, la persona candidata y consiguiente ocupante del mismo deberán 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.

3.5. La persona aspirante llamada pasará el 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.

En el supuesto de dictaminarse enfermedad o impedimento incompatible con el ejercicio de las funciones de la plaza y/o el puesto de trabajo, será excluida de la correspondiente lista de espera.

3.6. Con anterioridad a su toma de posesión o contratación, la persona candidata deberá hacer llegar por los cauces previstos la documentación que, específicamente, se requiriesen en las bases de su convocatoria y, en todo caso:

- a) Copia auténtica del DNI/NIE en vigor, salvo que acredite su identidad mediante certificado digital en sede electrónica, en cuyo caso valdrá la copia simple.
- b) Copia auténtica del título exigido para el acceso.

3.7. Para la expedición y exhibición de copias auténticas se estará a lo dispuesto al artículo 27.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.8. La persona candidata dispondrá del plazo que se le indique desde el área de personal para comenzar a prestar servicio. Transcurrido dicho plazo sin comparecer, se entenderá que renuncia al nombramiento o contrato y quedará excluida de la lista de espera, salvo que en el plazo máximo de cinco días naturales acredite la causa de fuerza mayor que deberá apreciarse por el órgano competente en materia de personal.

3.9. En el acto de toma de posesión se extenderá diligencia en la que se hará 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 su nombramiento y determinará su exclusión de la lista de espera.

3.10. En lo que respecta al personal laboral, junto con la firma de su contrato, firmará el acta por el cual declara que acata la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Aragón y el resto del ordenamiento jurídico, que no ha sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni se halla inhabilitado 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. De igual modo, el incumplimiento de lo señalado en este párrafo determinará la imposibilidad de la contratación y se le excluirá de la respectiva lista de espera.

Cuarta. — Condiciones generales.

4.1. Al personal no permanente le corresponderán las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que efectivamente desempeñe de acuerdo con lo estipulado en los presupuestos municipales, salvo que se trate de programas o planes específicos que lleven aparejadas percepciones retributivas diferentes.

4.2. De igual modo, le son reconocidos los derechos y deberes inherentes a su concreta relación laboral (funcionarial o contractual) en lo que la naturaleza temporal de su relación proceda.

4.3. Las contrataciones derivadas de las listas de espera se realizarán, con carácter general, de lunes a domingo.

Quinta. — *Mejora de empleo.*

5.1. La designación como personal no permanente no constituye impedimento para que la persona nombrada sea llamada para una plaza de categoría profesional distinta si está incluido en la correspondiente lista de espera.

5.2. El personal no permanente (T) será objeto de llamamiento en concepto de mejora de empleo para cubrir una plaza vacante dentro de la misma categoría que está ocupando por bolsa de empleo.

5.2.1. El artículo 10 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, regula los regímenes de contratación del personal interino. Por su parte, el artículo 15 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula lo propio para el personal laboral.

De la combinación de ambos preceptos podemos estipular que existen las siguientes modalidades de contratación/nombramiento:

1. Acumulación de tareas.
2. Cobertura de plaza con ausencia temporal de su titular.
3. Ejecución de programas.
4. Cobertura de plaza sin titular (vacante).

Las personas afectadas podrán ser llamadas para las plazas que surjan en las modalidades con numeración superior a la suyas (nunca por la misma modalidad de contratación ni por las inferiores en número). De tal modo que para el supuesto de acumulación podrán serles ofrecidos el resto de contratos; para el supuesto de cobertura de plaza con ausencia temporal de su titular podrán serles ofertados la modalidad de ejecución de programas y la cobertura de plaza sin titular; y así sucesivamente.

Sexta. — *Cese y renunciaciones.*

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

- a) Provisión por personal permanente (funcionario de carrera o laboral fijo).
- b) Reincorporación de la persona titular de la plaza y/o puesto de trabajo al que se está sustituyendo transitoriamente.
- c) Finalización del exceso o acumulación de tareas, y en todo caso por vencimiento del plazo máximo exigido por el 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 norma que le sustituya.
- d) Finalización de las causas que dieron lugar al nombramiento o contrato, incluidas las razones de necesidad o urgencia que pudieron dar lugar a la designación.
- e) Amortización de la plaza vacante.
- f) Cualquiera de las causas contempladas en el punto 2.1.5 de estas bases, así como de las tasadas en las leyes de función pública al caso, incluidas las causas contempladas en el artículo 63 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.

6.2. Será competencia para declarar el cese y finalización de la relación jurídica temporal el órgano municipal competente en materia de personal, previo informe propuesta emitido por el Servicio de Personal.

6.3. Salvo que se trate de alguno de los supuestos contemplados en la letra f) del punto 6.1 de estas bases (excepto la renuncia voluntaria contemplada en el art. 63.a 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), finalizada la relación como personal no permanente, la persona candidata será reincorporada a la lista de espera conservando la misma posición que tenía con anterioridad al

The logo consists of four large, stylized letters stacked vertically: 'N' at the top, followed by 'P', 'O', and 'B' at the bottom. The letters are white and set against a grey vertical bar.

llamamiento, siempre y cuando la bolsa de origen a su llamamiento permaneciera en vigor siempre que no correspondiese pasar al último lugar o a su exclusión por las causas previstas.

En caso de que la persona cesada no existiese en los listados vigentes no podrá ser incluida en ellos.

6.4. En caso de que la persona en régimen de temporalidad renunciara (el art. 63.a 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) a su nombramiento o contrato por invocar alguna de las causas contempladas en los puntos 2.1.2.2, 2.1.2.3 y 2.1.4 de estas bases, se procederá según lo estipulado en sus correspondientes puntos conservando su posición correspondiente en la lista, si así le correspondiese.

En caso de las situaciones 2.1.2.2 y 2.1.2.3 pasará a situación de «No disponible (N)», en la categoría que corresponda (Nt/No), hasta que acredite su pase a situación «Disponible (D)».

En caso de los supuestos contemplados en el punto 2.1.4, se pasará a situación de «Suspensión (S)» hasta que se acredite el cambio a otra modalidad.

En caso de que la renuncia no viniera motivada o no fuera así apreciada por el órgano competente, tal y como contempla el punto 2.1.5 b) de las presentes bases, se procederá a la exclusión según dispone el citado punto.

6.5. En ningún caso podrá convertirse el contrato de trabajo temporal en un contrato fijo o en un contrato por tiempo indefinido. De igual modo, modo ocurrirá con los nombramientos del personal funcionario.

Séptima. — *Entrada en vigor.*

7.1. Estas bases entrarán en vigor a partir del momento de su publicación en el BOPZ.

Serán de aplicación para todas aquellas bolsas que se constituyan con posterioridad y/o se encuentren en vigor en el momento de la presente publicación.

Permanecerán vigentes mientras no sean sustituidas o expresamente derogadas.

Alagón, a 16 de noviembre de 2021. — El alcalde, Pascual José Embid Bolea.