

Dado/a con la intervención del Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y los artículos 68 de la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, y 28 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de octubre de 2014. El Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria. P.D. La Jefa del Servicio de Protección del Paisaje (Resolución 14.588/2012, de 12 de julio). Irene Pedrianes García.”.

Lo que se comunica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 y ss. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las Palmas de Gran Canaria, a trece de octubre de dos mil catorce.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, P.D. LA JEFA DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN DEL PAISAJE (Resolución 14.588/2012, de 12 de julio), Irene Pedrianes García.

Notificación a José Martín Ventura y Gilberto Martín Ventura.

9.493

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARRECIFE

### ANUNCIO

#### 9.447

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se hace público que el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 11 de octubre de 2014, aprobó con carácter definitivo la redacción final del Reglamento sobre la selección de personal en las contrataciones temporales y nombramientos y, sobre la creación, gestión y control de las Bolsas de Trabajo vinculadas a las mismas, por lo que se publica el texto íntegro del mismo,

que de acuerdo con el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, entra en vigor a los 15 días de esta publicación.

### REGLAMENTO SOBRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y, SOBRE LA CREACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE BOLSAS DE TRABAJO VINCULADAS A LAS MISMAS

Exposición de motivos.

El artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que “todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”. Asimismo, promulga otra serie de principios en la selección del personal funcionario y laboral, consagradas por la propia Ley, como son:

Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

Transparencia.

Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

Además, y en lo que se refiere a la selección de funcionarios interinos, el artículo 10 de la citada Ley 7/2007, señala que aquélla habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En este sentido, se manifiesta también la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, la cual, en su artículo 65, párrafo tercero, dispone que: “La selección de los interinos tendrá lugar por un sistema

de convocatorias públicas que garanticen la publicidad y concurrencia en la selección y el mérito y capacidad de los seleccionados.”

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario el establecimiento de unas reglas básicas de gestión de las distintas contrataciones y nombramientos temporales que pudieran realizarse en este Consistorio, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas con el respeto a los citados principios reguladores del acceso al empleo público; contribuyendo así, a alcanzar los objetivos de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios que el Ayuntamiento realiza.

Todo ello debe realizarse, dentro del marco de la reconocida potestad reglamentaria que tienen los entes locales territoriales, prevista en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

## Capítulo Primero

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento tiene como objetivo regular, tanto el procedimiento de selección de personal necesario para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en la prestación de los servicios públicos que realiza el Excmo. Ayuntamiento de Arrecife, como los aspectos de creación, gestión y control de las Bolsas de Trabajo vinculadas a tales contrataciones y nombramientos.

#### Artículo 2. Régimen jurídico aplicable.

En todo lo previsto en este Reglamento y, en las correspondientes convocatorias, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y, en lo no previsto en ella, por: la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local; la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la

Administración del Estado; la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y demás disposiciones concordantes en la materia cuando resulten de aplicación, tales como el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del personal laboral y el Acuerdo del personal funcionario del Ayuntamiento de Arrecife.

#### Artículo 3. Ámbito de aplicación.

La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios y a la gestión de las listas resultantes, conforme a los siguientes supuestos:

Nombramiento de funcionarios interinos en aquellos supuestos recogidos por la legislación vigente (artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

Contrataciones de personal laboral temporal.

Se excluye de su ámbito de aplicación:

Cuando se trate de personal que se contrata al amparo de subvenciones de carácter finalista recibidas de otra Administración u Organismo Público, para lo que se estará a lo dispuesto en las normas específicas que rijan dichas subvenciones; no obstante, y en ausencia de cualquier regulación en las citadas bases, se procederá a lo dispuesto en este Reglamento.

Cuando se trate de personal que se contrate en el ámbito de las convocatorias de subvenciones específicas que se efectúen en razón de Convenios y Acuerdos Marcos de aplicación de políticas activas de empleo, suscritos por el Ayuntamiento de Arrecife con otras entidades públicas (Servicio Canario de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Cabildo Insular de Lanzarote), cuando resulten incompatibles con el uso de la Bolsa de Trabajo.

Personal eventual a que se refiere el artículo 12 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Personal de prácticas de formación, en virtud de convenios específicos con distintos centros educativos.

Personal contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal y/o Agencias de Colocación, que se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo

3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Lo dispuesto en este Reglamento se entenderá sin perjuicio de lo que los pactos y acuerdos laborales vigentes pudieran señalar respecto del fomento de la promoción interna de los empleados municipales.

#### Artículo 4. Principios de actuación.

En la selección del personal y constitución de la correspondiente Bolsa de Trabajo se respetarán los siguientes principios:

Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.

Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.

Mérito y capacidad.

Transparencia en la gestión del proceso.

#### Artículo 5. Órganos Gestores.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 21.1º.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde a la Alcaldía Presidencia de las Corporaciones Locales “desempeñar la Jefatura superior de todo el personal”.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Plenario por la que se aprueba la Estructura Organizativa del Excmo. Ayuntamiento de Arrecife, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, nº. 130, del 08.10.2010, la propuesta para la contratación laboral, la gestión de las listas de espera, la propuesta de convocatoria, y de nombramiento y cese de los funcionarios interinos, corresponde, con carácter general, al Departamento de Recursos Humanos del Consistorio.

Artículo 6. Convocatoria de selección de personal y su inclusión en las Bolsas de Trabajo.

La convocatoria de cualquier plaza vacante en este Ayuntamiento de Arrecife, y realizado el correspondiente procedimiento de selección de personal, generará una Bolsa de Trabajo con los/as candidatos/as, que superen, en su caso, las pruebas de selección, por orden

de puntuación según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras.

Cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, se podrá excepcionalmente, y oída la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en las Mesas Generales de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arrecife, utilizarse otras bolsas de trabajo del Ayuntamiento, cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación requerido, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto a ese puesto de trabajo.

Si en defecto de lo establecido en los apartados anteriores, y por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, se podrá excepcionalmente acudir a Bolsas de Trabajo de otras Administraciones Públicas, en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas o, en su defecto, se firme el correspondiente Acuerdo Marco de colaboración y uso de las respectivas Bolsas de Trabajo existentes en cada Administración Pública.

La convocatoria de las Bolsas de Trabajo se anunciará en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Arrecife y, en su página web, dando traslado a su vez a la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en las Mesas Generales de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arrecife.

#### Artículo 7. Vigencia de las Bolsas de Trabajo.

1. Con carácter general, las Bolsas de Trabajo que se forme como resultado de las convocatorias que se efectúen al amparo de este Reglamento, tendrán una vigencia de tres años, desde su resolución definitiva por la Alcaldía- Presidencia del Ayuntamiento de Arrecife.

No obstante, se actualizarán cada año, para lo cual se abrirá un plazo de presentación de solicitudes de 15 días hábiles, finalizado cada año natural de vigencia de la bolsa, para que los integrantes de la Bolsa de Trabajo, aporten la documentación necesaria para acreditar nuevos méritos.

La actualización anual de la Bolsa de Trabajo, tras su aprobación por la Alcaldía- Presidencia, supondrá la derogación de las puntuaciones y órdenes de preferencia que se hubiesen establecido en la misma o que subsistieran a la fecha de derogación.

2. En caso de que, cumplida la vigencia de una Bolsa de Trabajo de una categoría concreta no se hubiese aprobado la nueva Bolsa de Trabajo de esa misma categoría, se considerará prorrogada la misma hasta la aprobación definitiva de la nueva Bolsa de Trabajo, la cual deberá producirse en el plazo improrrogable de un año; de no ser así, la Bolsa de Trabajo carecerá de valor.

3. Sin perjuicio de tal vigencia, la Alcaldía- Presidencia, cuando considera justificadamente su necesidad, oída la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en las Mesas Generales de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arrecife, podrá llevar a cabo convocatorias extraordinarias de Bolsa de Trabajo para categorías concretas, bien por haberse agotado alguna de las bolsas formadas o por surgir nuevas necesidades en este aspecto. En este caso, la Bolsa de Trabajo generada, se subrogará a la existente, teniendo el mismo periodo de vigencia que la principal. A lo establecido en este Reglamento habrá de realizarse, en primer lugar, a los candidatos/as de la lista más antigua hasta finalizar aquélla o bien hasta que, por el transcurso del tiempo, pierdan vigencia.

## Capítulo Segundo

### Selección del Personal

#### Artículo 8. Funcionarios interinos.

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Existencia de plazas vacantes en la plantilla de funcionarios cuando no sea posible la cobertura por funcionarios de carrera (interinidad por vacante de plaza).

b) Sustitución transitoria de funcionarios de carrera, que disfruten de licencias reglamentarias o se encuentren en situación de dispensa de asistencia con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución en puesto de trabajo).

c) Ejecución de programas de carácter temporal (interinidad por convenio en el desempeño de funciones).

d) Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses (interinidad por circunstancias de la actividad en el desempeño de funciones).

Los funcionarios interinos para ser nombrados, deberán reunir los mismos requisitos de titulación y demás condiciones exigidas a los funcionarios de carrera.

#### Artículo 9. Personal laboral temporal.

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En cuanto a las funciones públicas que pueden encomendársele se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y disposiciones de desarrollo.

La selección de personal laboral temporal procederá para atender las siguientes situaciones:

a) Existencia de puestos de trabajos vacantes en la plantilla laboral cuando no sea posible la cobertura por laboral (contrato laboral de interinidad por vacante).

b) Sustitución transitoria de titulares de un puesto de trabajo de la plantilla laboral, que disfruten de licencias reglamentarias o se encuentren en situación de dispensa de asistencia con derecho a reserva del puesto (interinidad por sustitución).

c) Exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de SEIS MESES, dentro de un periodo de doce meses (interinidad por circunstancias de la actividad en el desempeño de funciones).

El personal laboral contratado deberá reunir los mismos requisitos de titulación y demás condiciones exigidas al personal laboral fijo e indefinido de la plantilla municipal.

Según se determine y quede justificado en cada supuesto, las modalidades contractuales que se suscriban podrán ser a jornada completa o a tiempo parcial.

Al contrato de trabajo temporal que haya de celebrarse



con los trabajadores seleccionados y a las situaciones jurídicas originadas por los mismos, les serán de aplicación el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, así como la legislación sobre Función Pública e Incompatibilidades del personal al servicio de la Administración Pública y el vigente Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Arrecife.

Artículo 10. Aplicación de pruebas y valoración de méritos en el sistema de selección de funcionarios interinos y personal laboral.

El sistema de selección para funcionarios interinos y personal laboral, se determinará en cada convocatoria, en función de las características de la plaza objeto de cobertura, pudiendo ser: concurso- oposición o concurso de méritos.

Con carácter general, en la selección del personal mediante el concurso- oposición, se utilizarán los siguientes criterios:

2.1. A la fase de oposición (realización de pruebas teóricas y de prácticas) se valorará entre un 20 y un 40 por 100 del total del baremo.

2.2. A la fase de concurso (méritos) se valorará entre un 60 y un 80 por 100 del total del baremo; ajustándose a los siguientes criterios:

a) A la experiencia profesional, corresponderá entre el 50 y el 70 por 100 del valor del baremo en esta fase de concurso; aplicándose de acuerdo con los siguientes criterios:

Deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse, otorgándose mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en la Administración Pública que a la adquirida en la empresa privada.

Cuando se trate de la cobertura de un puesto de trabajo con cometidos profesionales afines a puestos de trabajo de nivel superior y/o inferior, podrá valorarse la experiencia en dichos puestos, para lo que se otorgará distinta puntuación en función del nivel, superior o inferior, del puesto efectivamente desempeñado respecto al que se opta.

b) A los conocimientos, cursos de formación y formación académica corresponderá entre el 30 y el 50 por 100 del valor total del baremo, aplicándose de acuerdo con los siguientes criterios:

Se otorgará mayor puntuación a los cursos de capacitación profesional con la plaza a cubrir, impartidos por centros legalmente autorizados y reconocidos, que a la posesión de titulación académica distinta a la exigida para participar en las pruebas.

También podrá valorarse, en la correspondiente convocatoria, con hasta el 50 por 100 del valor total asignado en el baremo a los méritos de este apartado b), la superación de ejercicios en pruebas selectivas de acceso, como funcionario de carrera, a Cuerpos o Escalas del mismo o superior grupo de titulación e igual ámbito funcional que el correspondiente al Cuerpo o Escala al que se pretende acceder, siempre y cuando éstas se hubieran celebrado en los dos años anteriores.

En ningún caso serán valorados méritos no acreditados documentalmente.

Con carácter general, en la selección de personal mediante el procedimiento de concurso de méritos se valorará según los criterios establecidos en el punto 2.2. anterior, ajustando el valor porcentual máximo a obtener en cada apartado establecido, según el baremo total del concurso.

Para ambas modalidades de selección (concurso- oposición y concurso de méritos) y, con el fin de verificar la idoneidad de los aspirantes para la cobertura del puesto respecto a la fase de valoración de méritos, y siempre que lo recoja la correspondiente convocatoria, el Tribunal Calificador podrá convocar a una entrevista personal de los/as aspirantes.

Asimismo, y para ambos procedimientos, en la correspondiente convocatoria, se podrá establecer un periodo de prácticas o de pruebas a superar por los/as candidatos/as contratados o nombrados.

Artículo 11. Composición de Tribunales Calificadores.

En cada proceso selectivo se constituirá un Tribunal, designado al efecto por la Alcaldía- Presidencia, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, y demás normativa legal vigente.

No obstante, y con carácter general, el Tribunal Calificador estará compuesto, en cada convocatoria, como mínimo por los siguientes miembros:

a) Presidente: El Secretario General de la Corporación, o funcionario en quien delegue.

b) Vocales:

El jefe del servicio del área/ departamento/ unidad administrativa en donde se produzca la vacante o alguna de las vacantes en caso de ser varias.

Tres empleados municipales designados por la Alcaldía- Presidencia, que actuará a título individual.

c) Secretario: un funcionario destinado en el Departamento de Personal, que actuará con voz y sin voto.

Junto con los titulares se designarán a sus suplentes. Los vocales deberán poseer nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el puesto convocado.

### Capítulo Tercero

Normas de confección de las bolsas de trabajo.

Artículo 12. Elaboración de las Bolsas de Trabajo. Publicación de Listados Provisionales. Presentación de alegaciones y publicación de Listados Definitivos.

El Tribunal Calificador correspondiente, a la vista de los méritos presentados por los aspirantes admitidos, y en su caso de las pruebas realizadas, elaborará provisionalmente la correspondiente lista que conforme la Bolsa de Trabajo, estableciendo el orden de prelación para su contratación o llamamiento.

Se podrán incorporar nuevos méritos a la instancia presentada, pero en este caso, los nuevos méritos no tendrán validez hasta que no se proceda al anuncio de actualización de datos de la respectiva bolsa.

En las bases reguladoras de cada convocatoria pública, deberán establecerse los criterios para la resolución de situaciones de empate en la puntuación de los/as candidatos en el procedimiento de selección.

Una vez elaborada la lista provisionalmente de acuerdo a los criterios establecidos anteriormente, el Tribunal Calificador, la publicará en el Tablón de

edictos del Ayuntamiento de Arrecife y en su página web, dando traslado a su vez a la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en las Mesas Generales de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arrecife.

Una vez publicados los Listados Provisionales, se abrirá un plazo de 10 días hábiles para que los solicitantes presenten alegaciones al baremo provisional efectuado por el Tribunal Calificador.

Únicamente se admitirán las alegaciones presentadas por los solicitantes que hubieran presentado su solicitud dentro del plazo establecido anteriormente y, según lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y demás normativa aplicable.

El Tribunal Calificador procederá, en el plazo de los 10 días siguientes a la finalización del periodo de exposición pública de las listas provisionales, a resolver las alegaciones presentadas y a efectuar la propuesta definitiva de puntuación, que se elevará a la Alcaldía- Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.

De conformidad con la propuesta efectuada por el Tribunal, la Alcaldía- Presidencia aprobará, la Bolsa de Trabajo Definitiva, comprensiva de las personas incluidas en la misma, de la puntuación obtenida y del orden de llamamiento en su caso, la cual será expuesta al público en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, y en la web municipal.

Artículo 13. Datos de los integrantes de las Bolsas de Trabajo.

Los integrantes de las Bolsas de Trabajo que se constituyan, deberán facilitar los datos que se estimen necesarios para la administración de la referida bolsa, estando obligados a efectuar las rectificaciones o modificaciones de los datos a través del Registro General del Ayuntamiento de Arrecife.

Los datos suministrados por los interesados quedarán incorporados en un fichero automatizado que constituya la base de datos de personal o la base de datos de Bolsas de Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (L.O.P.D.).

El fichero quedará bajo la responsabilidad del área/departamento/unidad administrativa de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Arrecife. La información obtenida será procesada exclusivamente para la gestión de personal.

Los datos de carácter personal serán tratados con el grado de protección que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y Real Decreto 1.720/07 de 21 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley, y se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad y la integridad de la información.

No obstante, y siempre que medie consentimiento previo por parte del interesado, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Arrecife podrán ser comunicados a otras Administraciones Públicas que los demanden (siempre y cuando se halla establecido el correspondiente Acuerdo/ Convenio Marco con las mismas), para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales a favor de dichos interesados.

Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra Administración Pública, únicamente se aportarán los datos correspondientes a aquellos candidatos que se encuentren disponibles, en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

Las personas interesadas e integrantes de una Bolsa de Trabajo, podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en cumplimiento de lo que establece la L.O.P.D., ante el servicio/departamento/ unidad de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Arrecife.

#### Capítulo Cuarto

Normas de gestión de las bolsas de trabajo.

##### Artículo 14. Sistema de llamamientos.

Una vez determinada la Bolsa de Trabajo aplicable al nombramiento interino o contratación temporal que se pretende efectuar, el Departamento de Recursos Humanos llamará a los aspirantes, siguiendo rigurosamente el orden establecido en la Bolsa de Trabajo, mediante localización telefónica y/o la remisión de correo electrónico al candidato/a.

El/a candidato/a deberá dar una contestación al llamamiento en el plazo máximo de veinticuatro horas desde la recepción de la llamada telefónica o correo electrónico, para ello, el departamento de Recursos Humanos habrá de intentar la localización del candidato/a mediante dos llamadas telefónicas o remisión doble del correo electrónico, en días y horas distintos. Si no hubiese respuesta expresa en ese plazo (desde el segundo intento de localización), el/a aspirante pasará al final de la Bolsa de Trabajo correspondiente, y se llamará al siguiente aspirante de la lista.

En el expediente administrativo correspondiente, deberá constar una diligencia en la que se reflejará la fecha y hora de las llamadas telefónicas y/o remisión de los correspondientes correos electrónicos, así como la respuesta que se hubiera recibido.

Cuando no se logre establecer comunicación durante dos ofertas distintas, se excluirá al candidato/a de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

Artículo 15. Efectos de la aceptación y rechazo de la oferta.

Cuando el candidato llamado acepte el puesto ofrecido, quedará en la situación de "ocupado" en todas las listas de espera en las que figure, en tanto no se produzca su cese.

En caso de rechazo no justificado del puesto ofrecido, por no estar incluido en las situaciones descritas en el artículo 17 este reglamento, el candidato pasará a ocupar el último lugar de la correspondiente Bolsa de Trabajo, manteniendo su posición en otras Bolsas de Trabajo en las que figure.

Artículo 16. Exclusiones definitivas de las Bolsas de Trabajo.

Serán causas automáticas de exclusión definitivas de las bolsas de trabajo, las siguientes:

Renuncia voluntaria a formar parte de la bolsa.

Haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario.

La segunda renuncia sin causa justificada al puesto que se oferta.

## Artículo 17. Suspensión de llamamientos.

1. Se establecen dos situaciones de “suspenso” en las Bolsas de Trabajo, en las que los candidatos permanecerán en el mismo orden en el que se encuentran:

- a) Suspensión motivada.
- b) Suspensión voluntaria previa.

2. Los aspirantes podrán quedar en situación de “suspenso” cuando, en el momento de producirse el llamamiento, rechacen la oferta por alguna de las siguientes causas:

Enfermedad (con parte de incapacidad temporal).

Maternidad y/o paternidad, en lo que fuera de aplicación según legislación, para los casos de embarazo, parto y adopción.

Por cuidado de hijo menor de un año, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa hasta cumplimentar la totalidad del tiempo que reste hasta cumplir el año.

Por causa de violencia de género, a contar desde la fecha de resolución judicial o administrativa hasta los seis meses siguientes.

Por 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, declarado así por resolución administrativa y, por un plazo máximo de un año.

Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento o en situación asimilable, a los efectos de justificar el rechazo a la oferta.

Por ejercer un cargo público o estar dispensado sindicalmente o situación asimilada.

Por estar realizando cursos formativos o máster.

Las causas de suspensión de llamamientos deberán ser justificadas documentalmente, en el plazo máximo de las cuarenta y ocho horas hábiles siguientes a aquel en que se produjo el llamamiento, ante el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación.

Finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, para incorporarse a las Bolsas de Trabajo en las que figure incluido, estando disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas Bolsas de Trabajo.

La reiteración de suspensión por existencia de una relación laboral previa, en dos ofertas distintas, tendrá como consecuencia el pase del candidato al final de la lista.

Igualmente, se hallarán en situación de “suspenso” los candidatos que lo soliciten de forma previa al momento en el que se realiza el llamamiento.

Esta situación de “suspenso” voluntario, podrá ser solicitado por el candidato/a una vez cada doce meses y, por un tiempo de duración comprendido entre los 6 y 12 meses.

El/a candidato/a podrá levantar esta situación de “suspenso” voluntaria, mediante comunicación al departamento de Recursos Humanos, el cual actuará dando de alta en las Bolsas de Trabajo en las que figure incluido, estando disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas bolsas de trabajo.

## Artículo 18. Candidatos al servicio.

Respecto al personal que en el momento del llamamiento se halle prestando servicios para el Ayuntamiento de Arrecife como funcionario interino o como contratado laboral temporal, podrá aceptar la oferta que se le efectúe, previa renuncia al puesto de trabajo que viniera desempeñando temporalmente, lo que motivará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo correspondiente.

En el caso de que se figure en Bolsas de Trabajo de distinta categorías profesionales, podrá aceptar la oferta que se le efectúe de un nuevo puesto de trabajo con categoría profesional distinta a la que actualmente viniera desempeñando, previa renuncia al puesto que ocupa, lo que motivará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo de dicha categoría profesional.

Asimismo, podrán optar por continuar desempeñando el nombramiento o contrato temporal que vinieren



desempeñando, en cuyo caso no se les volverá a llamar de la Bolsa vigente, hasta que acrediten su cese en la anterior relación de servicios.

Artículo 19. Funcionarios interinos y contratados laborales a tiempo parcial.

La doble renuncia al ofrecimiento de un puesto de trabajo a tiempo parcial, por periodos de un año durante la vigencia de la Bolsa de trabajo, no conllevará penalización alguna en un llamamiento para un puesto de trabajo a tiempo completo. La tercera renuncia, dentro de ese mismo periodo, motivará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo.

Igualmente, el Departamento de Recursos Humanos podrá proceder a la creación de listas derivadas de procesos selectivos solamente para puestos a tiempo parcial. Cuando el nombramiento derive de las listas previstas en este párrafo, la renuncia al puesto conllevará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo correspondiente.

#### Capítulo Quinto

Nombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral. Causas y efectos del cese.

Artículo 20. Nombramiento o contratación.

Por la Alcaldía- Presidencia del Ayuntamiento de Arrecife se efectuará el nombramiento del personal designado o contratación correspondiente.

No obstante y, previo al nombramiento o contratación correspondiente, el candidato/a deberá pasar una revisión médica que acredite la aptitud para realizar las funciones del puesto encomendado.

Exclusivamente en el caso de que la Alcaldía-Presidencia estime que se ha vulnerado en la propuesta las normas recogidas en este Reglamento podrá separarse, mediante resolución motivada, de la misma.

Los nombramientos o contrataciones se efectuarán conforme al régimen jurídico aplicable a la plaza objeto de cobertura y con las solemnidades y justificaciones establecidas para las mismas.

Artículo 21. Nombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral temporal en el puesto que ocupaba.

Cuando un funcionario interino o un contratado laboral temporal deba cesar por cubrirse su puesto de trabajo por funcionario de carrera o personal laboral fijo, y la cobertura efectiva de dicho puesto de trabajo no sea superior a 2 mes, cabrá volver a cubrir el puesto de trabajo con el funcionario interino o laboral temporal que lo venía desempeñando, con independencia de su presencia o posición en la bolsa de trabajo vigente.

Artículo 22. Candidatos discapacitados.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, un siete por ciento de los llamamientos de cada categoría profesional se efectuará preferentemente para su cobertura por personas con discapacidad reconocida de grado igual o superior al 33%. Estos serán nombrados o contratados, si acreditan compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, a cuyo efecto se efectuará la oportuna evaluación.

La Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Si existe Bolsa de Trabajo derivada de convocatoria independiente para personas con discapacidad se acudiría a ésta para el llamamiento. En caso contrario se llamará, en la forma descrita en el apartado anterior, a quienes figuren inscritos en la correspondiente Bolsa de Trabajo con dicha condición.

Artículo 23. Período de pruebas o prácticas.

Los aspirantes que sean nombrados o contratados de forma temporal, inicialmente tendrán la consideración de “interinos en prueba” o “laborales temporales en prácticas”.

El período de pruebas o prácticas se llevará a cabo en cada nombramiento o contratación temporal, excepto en aquellos puestos de trabajo con idénticas funciones y tendrá una duración máxima de 45 días desde la toma de posesión o formalización del respectivo contrato.

Durante este período de pruebas o prácticas, los trabajadores tendrán los mismos derechos retributivos que el resto de interinos o laborales temporales.

Finalizado el período de pruebas y/o prácticas, el tribunal calificador asignado a la selección de personal, emitirá informe al respecto, calificando al trabajador/a como “apto” o “no apto”; si bien, para la adopción de tal decisión, podrá ayudarse de informes técnicos del personal responsable del Ayuntamiento al que esté a cargo el/a candidato/a.

En el supuesto de no emitirse resolución expresa, se considerará que el/a candidato/a ha obtenido la calificación de “apto”, en cuyo caso se producirá la renovación automática de su nombramiento como funcionario interino o su contratación como personal laboral temporal.

Por el contrario, si finalizado el periodo de pruebas y/o prácticas, el tribunal calificador emite informe motivado con la calificación del trabajador/a como “no apto”, el órgano que efectuó el nombramiento o contratación acordará el cese del trabajador/a de su puesto de trabajo, y se procederá a realizar el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo del mismo/a.

De dicha resolución se dará traslado a la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en las Mesas Generales de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Arrecife.

En la correspondiente convocatoria, además del plazo del periodo de pruebas y/o prácticas, se deberá establecer los criterios o baremos que se evaluarán en este periodo de pruebas y/o prácticas.

Artículo 24. Causas de cese de la condición de funcionario interino o personal laboral.

1. Además de por las causas generales de pérdida de la condición de funcionario de carrera, reguladas en el artículo 63 del Estatuto Básico del Empleado Público, el cese de los funcionarios interinos se producirá cuando:

a) El puesto se provea por funcionario de carrera, a través de cualquiera de las formas de provisión de puestos.

b) Por la reincorporación a tiempo completo del funcionario sustituido.

c) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

d) Cuando la Administración considere que ya no existen las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura interna.

e) Por su remoción por deficiente prestación de funciones o rendimiento insuficiente, atendiendo en todo caso a la legislación vigente.

2. En el caso del personal laboral temporal, las causas de cese se asimilarán a las de los funcionarios interinos, atendiendo en todo caso a la legislación vigente.

3. La duración del contrato laboral, que se suscriba con el aspirante seleccionado, tendrá la duración que para cada modalidad contractual se determina en la legislación laboral vigente.

Artículo 25. Efectos derivados del cese.

1. Por la provisión del puesto de trabajo que venía desempeñando por funcionario de carrera o personal laboral fijo, por la reincorporación del funcionario o laboral sustituido, o por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento o contratación; se producirá la reincorporación del candidato en la misma posición que ocupaba en la bolsa de trabajo.

2. Lo mismo ocurrirá en el supuesto de que el titular del departamento en el que esté prestando servicios el funcionario interino o laboral temporal, ordene el cese del mismo, cuando hayan desaparecido las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura temporal del puesto. En este caso, no podrá volver a cubrirse el puesto temporalmente hasta transcurrido el plazo de seis meses.

3. Por el contrario, si el cese del candidato se produce por rendimiento insuficiente, se producirá la reincorporación del candidato/a en la última posición de la Bolsa de Trabajo; no obstante, no se producirá su llamamiento para el mismo puesto ofertado anteriormente y que dio lugar a la declaración de rendimiento insuficiente, realizando un nuevo llamamiento al siguiente aspirante de la bolsa de trabajo.

Disposición Adicional Primera. Comisión de control y seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

1. Se constituirá una Comisión de control y seguimiento de las Bolsas de Trabajo, que estará compuesta por el/a Concejal/a de Recursos Humanos de la Corporación o en quien delegue, por el/a Presidente/a de la Junta

de Personal o en quien delegue y por el/a Presidente/a del Comité de Empresa o en quien delegue, cuya misión fundamental será la interpretación de este Reglamento y la vigilancia del cumplimiento de los criterios que contiene, resolviendo cuantas incidencias de carácter colectivo o individual se produzcan.

Los componentes de esta Comisión de control y seguimiento podrán disponer de cuanta información sea precisa para el ejercicio de sus competencias, pudiendo recabar lo que sea preciso del servicio/ departamento/ unidad de Recursos Humanos.

Disposiciones transitorias.

Este Reglamento se aplicará a las Bolsas de Trabajo que, a la entrada en vigor del mismo, estén vigentes en el Excmo. Ayuntamiento de Arrecife, siempre y cuando no contravenga lo establecido en las correspondientes bases reguladoras de las mismas, salvo lo establecido en los párrafos siguientes.

El periodo de vigencia de las Bolsas de Trabajo existentes, se mantendrán según su respectiva convocatoria.

Aquellas Bolsas de Trabajo existentes, que carezcan de periodo de vigencia o prevalezca su vigencia mediante prórrogas continuadas, mantendrán su validez hasta la aprobación definitiva de la nueva Bolsa de Trabajo correspondiente a dicha categoría profesional, la cual deberá producirse antes de la finalización del presente ejercicio anual; de no ser así, la Bolsa de Trabajo carecerá de valor.

Los nombramientos y contratos vigentes al tiempo de la entrada en vigor de este Reglamento, serán respetados hasta su finalización.

Los correspondientes listados de candidatos/as de referencia de las Bolsas de Trabajo existentes será el que, a la entrada en vigor de este Reglamento, prevalezcan a dicha fecha.

Disposición Derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Reglamento quedarán derogados todos los acuerdos anteriores referentes a esta materia.

Disposición final.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 65.2º

y 70.2º, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el presente Reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, una vez aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación.

En Arrecife, a quince de octubre de dos mil catorce.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Manuel Fajardo Feo.

9.775

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARUCAS

### ANUNCIO

#### 9.448

A los efectos previstos en los artículos 17.4 y 47 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo, el acuerdo inicial aprobatorio de las misma fue adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 14 de mayo del presente año, siendo objeto de exposición pública tanto en el tablón de anuncios como en el BOP (BOP número 95, de 23 de julio), al no haberse presentado reclamaciones, ha sido elevado a definitivo; siendo el texto íntegro el siguiente:

NUMERO 00668

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA: 310.07

ACUERDO DE ESTABLECIMIENTO DEL PRECIO PUBLICO POR SERVICIOS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES MUNICIPALES.

#### ARTÍCULO 1º. FUNDAMENTO LEGAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 117 en relación con el artículo 41.A), ambos de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece precios públicos por la utilización de los servicios socio culturales prestados por los distintos Centros Municipales, que se regularán por lo dispuesto en los artículos 41 a 48 de la Ley citada y por lo preceptuado en este Acuerdo.