



## SECCIÓN TERCERA. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN DE ALBACETE

#### Servicio de Recursos Humanos

#### ANUNCIO

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, en sesión extraordinaria, celebrada el día 16 de marzo de 2023, adoptó acuerdo relativo a la aprobación inicial de las normas de utilización de las listas de espera y bolsas de trabajo de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, y ello conforme al texto definitivo formulado que quedó aprobado en dicha sesión, cuyo contenido se incluye en el presente anuncio, sometiéndose el mismo a información pública, por plazo de treinta días contados a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en el tablón de anuncios electrónico de esta Diputación, a efectos de presentación de reclamaciones y/o sugerencias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

#### **NORMAS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS LISTAS DE ESPERA Y BOLSAS DE TRABAJO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALBACETE**

Primera.– La selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por cada cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, con las personas aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público por el sistema general de acceso libre y por el sistema general de acceso de personas con discapacidad.

Igualmente formarán parte de las bolsas de trabajo las personas aspirantes de los procesos selectivos convocados por el sistema de promoción interna. Dichas personas tendrán preferencia para cubrir interinamente las plazas respecto de los que formen parte de la bolsa y hayan participado por el sistema general de acceso libre y por el sistema general de acceso de personas con discapacidad.

Cuando el proceso selectivo se convoque por los sistemas de oposición o concurso-oposición, en las bolsas de trabajo se integrarán también aquellas personas aspirantes que no hayan superado el proceso selectivo de acuerdo con lo establecido para estos casos en la legislación vigente y en su caso en las bases de convocatoria correspondientes.

Segunda.– En ausencia de bolsas de trabajo y hasta tanto se conformen las resultantes de la correspondiente oferta de empleo público, la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se realizará mediante convocatoria específica, a través del sistema de oposición.

La confección de estas bolsas de trabajo se efectuará por medio de pruebas selectivas consistentes en ejercicios tipo test y supuestos prácticos o pruebas físicas, en los casos en que procedan, sin establecer baremo para la valoración de méritos. El temario a utilizar será propuesto por la Jefatura de los servicios correspondientes y se negociarán con las secciones sindicales.

Tercera.– Las bolsas de trabajo resultantes de los procedimientos de selección convocados en desarrollo de una oferta de empleo público se aplicarán al régimen al cual pertenezca cada uno de ellos, funcional o laboral, respectivamente.

Para aquellas categorías en las que del procedimiento de selección celebrado para la provisión en propiedad de las correspondientes plazas o puestos de trabajo, solo resulte una bolsa de trabajo de un único régimen (funcional o laboral), se aplicará indistintamente a ambos. Excepcionalmente agotado un régimen se podrá utilizar el otro.

Cuando la Diputación haya confeccionado bolsas de trabajo de personas con discapacidad física, se aplicará una proporción de 1/4, es decir, de cada cuatro contratos uno será obtenido de la bolsa de trabajo de personas con discapacidad física. Dicha proporción será de aplicación igualmente a las vacantes y a las comisiones de servicios/desempeño provisional.

Cuando se hayan confeccionado bolsas de trabajo resultantes de procedimientos de selección para la cobertura de plazas o puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad intelectual, dichas bolsas de trabajo se utilizarán únicamente para sustituir a personas con discapacidad intelectual o para la cobertura de plazas o puestos reservados a personas con discapacidad intelectual.

Cuarta.– Las listas de espera o bolsas de trabajo “estarán vigentes hasta tanto se constituyan las derivadas de procesos selectivos de la siguiente oferta de empleo público.” (artículo 48 Ley 4/2011).

Cuando se agote una lista de espera o resulte insuficiente, se realizará otra independiente. En estos supuestos la antigua lista de espera se utilizará en primer lugar. No obstante cuando por razones de urgencia hubiese que hacer una contratación y la bolsa de trabajo estuviese agotada, se continuará en primer lugar con la lista de espera de la misma categoría profesional y distinto régimen laboral o funcionarial si lo hubiera. En su defecto se procederá al llamamiento de los aspirantes que hubieran realizado alguno de los ejercicios del proceso selectivo, sin haber superado ninguno de los mismos. En este último supuesto, la renuncia a una oferta de contrato o vinculación interina, así como la renuncia una vez iniciada la prestación de servicios o desempeño de funciones, impedirá nuevo llamamiento.

Excepcionalmente se podrá acudir a las bolsas de trabajo de otras administraciones públicas o a las listas del Servicio Público de Empleo, dando cuenta previamente a las secciones sindicales.

Quinta.– Llamamientos:

El orden de entrada de la propuesta de contratación o vinculación interina en el Servicio de Recursos Humanos, determinará el posterior llamamiento.

No obstante, dicho orden podrá alterarse:

– En los supuestos de contrataciones o vinculaciones interinas, vinculadas a la sustitución del personal justificado en permisos o licencias, durante los distintos períodos anuales donde se concentra la mayoría de los citados permisos, tales como vacaciones regladas incluidas en el plan de vacaciones o permisos y licencias coincidentes con las festividades navideñas o Semana Santa.

– En los supuestos de contrataciones o vinculaciones interinas con fecha de inicio determinada, que sean remitidas al Servicio de Recursos Humanos, con una antelación superior al mes de la fecha de inicio de la contratación o vinculación interina.

En este supuesto, la remisión al Servicio de Intervención de Fondos, en orden a su fiscalización, se efectuará con un mes de antelación a la fecha prevista para el inicio de la contratación o vinculación interina.

Las listas de espera serán fijas, de forma que siempre se deberá ofertar el contrato o nombramiento interino, a la persona integrante que esté disponible en primera posición de la lista.

A estos efectos se entenderá como persona disponible, aquella que el día de inicio del contrato o vinculación, no se encuentre prestando servicios en esta Administración u otra entidad pública o privada o incurso/a en cualquiera de los supuestos previstos en la norma octava, relativa a los supuestos de “no disponibilidad”, tomando como referencia para su llamamiento la fecha en la que sea adoptada la resolución administrativa que posibilite dicha contratación o vinculación interina.

No obstante en los supuestos de contrataciones o vinculaciones interinas, vinculadas a la sustitución del personal justificado en permisos o licencias, durante los distintos períodos anuales donde se concentra la mayoría de los citados permisos, o en aquellos supuestos donde las circunstancias así lo justifiquen, se atenderá para efectuar el llamamiento, al orden de entrada de las propuestas de contratación o vinculación interina en el Servicio de Recursos Humanos, entendiendo como persona disponible, aquella que el día de inicio del contrato o vinculación, no se encuentre prestando servicios en esta Administración u otra entidad pública o privada o incurso/a en cualquiera de los supuestos previstos en la norma octava, relativa a los supuestos de “no disponibilidad”, tomando como referencia para su llamamiento, el día de entrada de la propuesta de contratación o vinculación interina, en el Servicio de Recursos humanos.

No se entenderá como persona disponible, si la contratación o vinculación de la misma, excediera de la duración máxima establecida legalmente para la modalidad de la vinculación o contratación laboral ofertada. De tal forma que su disponibilidad lo será para cualesquiera otras modalidades de contratación o nombramiento interino que cumpla con la normativa legal de aplicación.

Sexta.– Mejora de empleo.

No obstante a lo establecido en la norma quinta (relativa al llamamiento) y para los supuestos que a continuación se indican, el régimen de “disponibilidad”, será el siguiente:

1.– Supuestos de vacante:

Una vez adoptada la resolución administrativa que posibilite la contratación o vinculación interina referida a una vacante, será ofertada a la primera persona de la lista, que aunque se encuentre trabajando en ese momento, no esté ocupando una vacante de la misma categoría.



La oferta de vacantes, también se efectuará a aquellos integrantes que de conformidad con la norma octava se encuentren en “situación de no disponibilidad”, cuando la “renuncia justificada” contemplada en la citada norma, se fundamente en las siguientes causas:

1.– Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de pariente hasta 2.<sup>a</sup> grado de consanguinidad o afinidad.

2.– Situación de no disponibilidad justificada en cualquiera de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, establecidos legalmente.

Asimismo la oferta de vacantes, también se efectuará a aquellos integrantes en “situación de no disponibilidad voluntaria”, recogidos en la norma novena, cuando dicha situación de no disponibilidad, se justifique en la conciliación de la vida familiar y laboral, para el cuidado de hijo menor de 3 años o cuidador principal de persona dependiente. Circunstancia que deberá ser acreditada por el/la integrante en el momento de la “solicitud de no disponibilidad voluntaria”.

Si fuesen adoptadas en el mismo día, dos o más resoluciones administrativas que posibiliten la oferta de contratación o nombramiento interino referidos todos ellos a vacantes, se le dará la opción de elegir entre los puestos vacantes.

2.– Supuestos de sustituciones de funcionarios/as o trabajadores/as en comisión de servicios, desempeño provisional, contratos de relevo:

Serán ofertadas a la primera persona de la lista que aunque se encuentre trabajando en esta Administración Provincial, no se encuentre ocupando vacante de la misma categoría, comisión de servicio, desempeño provisional o contratado bajo la modalidad de contrato relevo. Su aceptación impide nueva oferta de trabajo en dicha categoría, a excepción de las vacantes.

No obstante a lo anterior, la contratación bajo la modalidad de contrato de relevo, no impide la oferta posterior de sustitución por vacante, ni la oferta de vinculación o contratación interina durante la comisión de servicio o desempeño provisional de su titular.

También se ofertarán estas mejoras de empleo, a aquellos integrantes que de conformidad con la norma octava se encuentren en “situación de no disponibilidad”, cuando la “renuncia justificada” contemplada en la citada norma, se fundamente en las siguientes causas:

1.– Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de pariente hasta 2.<sup>a</sup> grado de consanguinidad o afinidad.

2.– Situación de no disponibilidad, justificada en cualquiera de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, establecidos legalmente.

3.– Prestación de servicios en cualquier Administración Pública o empresa privada.

Asimismo estas mejoras, también se efectuará a aquellos integrantes en “situación de no disponibilidad voluntaria”, recogidos en la norma novena, cuando dicha situación de no disponibilidad, se justifique en la conciliación de la vida familiar y laboral, para el cuidado de hijo menor de 3 años o cuidador principal de persona dependiente. Circunstancia que deberá ser acreditada por el/la integrante en el momento de la “solicitud de no disponibilidad voluntaria”.

Si fuesen adoptadas en el mismo día, dos o más resoluciones administrativas que posibiliten la oferta de contratación o nombramiento interino referidos todos ellos a supuestos de sustituciones de funcionarios/as o trabajadores/as en comisión de servicios, desempeño provisional, contratos de relevo, se le dará la opción de elegir entre los mismos.

Séptima.– La oferta de contratación laboral o vinculación interina, será realizada mediante llamada telefónica, asimismo se remitirá correo electrónico o mediante mensaje a dispositivo electrónico (SMS) a los/las aspirantes. De no ser localizado/a en esa 1.<sup>a</sup> llamada telefónica, se procederá a su localización por 2 veces más y en horas distintas dentro del mismo día, dejando un margen al menos de una hora entre una llamada y la siguiente.

Si la localización por teléfono no resultara posible, se pasará a ofertar dicho contrato o vinculación interina a la siguiente persona en “situación de disponible”.

Tras dos ofertas distintas y consecutivas, separadas al menos por 24 horas, sin que haya sido posible contactar con el mismo, el/la aspirante, pasará al final de la bolsa de trabajo correspondiente. De todo ello, se dejará constancia mediante diligencia expedida al efecto, y firmada por el/la responsable de la unidad de gestión de las bolsas de trabajo, dando cuenta a la representación sindical. Procediéndose asimismo a la notificación en debida forma de dicha circunstancia al/a la aspirante no localizado/a, que de acreditar estar incurso/a en cualquiera de los “supuestos de renuncia justificada”, recogidos en la norma octava y referidos al día en el que fue intentada su localización, retornará desde el momento de su acreditación, a su posición en la lista de espera correspondiente.

El/la aspirante llamado/a y localizado/a deberá aceptar o rechazar la oferta realizada en ese momento.

De rechazar la oferta, sin la concurrencia de alguna de los “supuestos de renuncia justificada”, previstos en la norma octava, pasará al final de la lista de espera correspondiente. De todo ello, se dejará constancia mediante diligencia expedida al efecto, que será firmada por el/la responsable de la unidad de gestión de las bolsas de trabajo, dando cuenta a la representación sindical. Procediéndose asimismo a la notificación en debida forma de dicha circunstancia al propio interesado/a.

Desde el momento de su aceptación, queda vinculado/a a la oferta realizada, salvo que antes del inicio de relación laboral o funcional con esta Administración Provincial, desaparezca la causa que motivó la necesidad de la contratación o vinculación interina, quedando en consecuencia a partir del momento de conocimiento por el Servicio de Recursos Humanos de la desaparición de la causa, disponible para aquellas nuevas ofertas que no hubiesen sido ya ofertadas y aceptadas por otros/as aspirantes.

Aceptada dicha oferta, el/la aspirante, cumplimentará declaración jurada de no desempeñar al día de la fecha de inicio de la contratación o vinculación interina, así como durante su desarrollo, ningún puesto o actividad en el Sector Público, delimitado por el artículo 1 de la Ley 53/1984, ni venir realizando actividad privada incompatible o sujeta a reconocimiento de compatibilidad. La falsedad comprobada en dicha declaración jurada, conllevará la exclusión del/de la aspirante de la bolsa de trabajo correspondiente, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que resulten de la aplicación de la ley 53/1984.

Asimismo, aportará toda la documentación necesaria para iniciar los trámites necesarios en orden a su contratación o vinculación. A tales efectos tanto a los que se contrate como laborales o vincule como funcionarios interinos, se les exigirá certificado de vida laboral.

Octava.– Supuestos de renuncia justificada.

No obstante, a lo establecido en la norma séptima, la renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, podrá estar justificada en los supuestos que se relacionan a continuación, pasando a la situación de “no disponible” en la/s lista/s de espera correspondiente/s.

1.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en la prestación de servicios en cualquier Administración Pública o empresa privada, durante cualquier período comprendido en la oferta de contrato de trabajo o vinculación interina ofertada, dicha circunstancia deberá ser acreditada documentalmente, pasando a la “situación de no disponible”, durante dicho período.

No obstante a lo anterior, durante dicho período, se efectuarán la oferta de vacantes, o sustituciones durante la comisión de servicios o desempeño provisional de sus titulares, así como contrataciones bajo la modalidad de contrato de relevo.

2.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en la enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, pasando a la “situación de no disponible”.

Dichas circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente. La duración mínima de dicha “situación de no disponibilidad”, será de 15 días hábiles y máxima de un mes. No pudiendo finalizar la situación de “no disponibilidad” en la lista de espera correspondiente, hasta agotar dicho plazo de 15 días hábiles.

No obstante a lo anterior, durante dicha situación de no disponibilidad, se efectuarán la oferta de vacantes, o sustituciones durante la comisión de servicios o desempeño provisional de sus titulares, así como contrataciones bajo la modalidad de contrato de relevo.

3.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en cualquiera de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, recogidos en el artículo 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. Pasando a la situación de no disponible en la lista de espera correspondiente.

No obstante a lo anterior, durante dicha situación de no disponibilidad, se efectuarán la oferta de vacantes, o sustituciones durante la comisión de servicios o desempeño provisional de sus titulares, así como contrataciones bajo la modalidad de contrato de relevo.

4.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en la enfermedad del integrante de la lista de espera, acreditada mediante el documento sanitario del correspondiente facultativo de la Seguridad Social que acredite la baja o la imposibilidad de prestar los servicios ofertados, y con referencia al día en el que se efectúe por el Servicio de Recursos Humanos la oferta de trabajo, dando lugar a la consideración como no disponible en las distintas bolsas en las que se encuentra incluido y para cualesquiera oferta de vinculación o contratación, incluidas las vacantes. A tales efectos deberá indicar, las distintas listas de espera en las que figura incluido el citado integrante.

5.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en cursar estudios, referidos estos a estudios universitarios, postgrado, másteres y formación profesional. Pasando a la situación de no disponible durante la duración acreditada de los citados estudios.

6.– Renuncia a la oferta de vinculación o contratación laboral, justificada en el supuesto de que un aspirante vaya a contraer matrimonio/uniones de hecho, en el período de duración de la contratación o vinculación ofertada, o en los 20 días anteriores o 20 días posteriores. Pasando a la situación de no disponible.

Cualquier otra causa de renuncia, podrá ser estudiada por la Mesa General de Negociación que, de considerarla, acordará la permanencia del/la integrante en la lista de espera, y a su declaración como no disponible, en tanto en cuanto persista la circunstancia que la justifique.

Las situaciones de no disponibilidad que originan dichas renuncias justificadas, no revertirán de forma automática. Por lo que el propio integrante, deberá efectuar solicitud de “disponibilidad”. Acompañando a dicha solicitud, la documentación que justifique la renuncia alegada en el momento de su llamamiento, así como la documentación correspondiente que acredite que se encuentra en situación de poder trabajar (vida laboral, alta médica, finalización del período legal del descanso maternal, finalización del período concedido en los supuestos de enfermedad grave, etc). Indicando asimismo, las distintas bolsas en las que se encuentra incluido, todo ello a efectos de su disponibilidad en las mismas. Dicha solicitud, deberá efectuarse en el plazo máximo de 15 días hábiles, contados desde el día siguiente a la finalización de la situación de “no disponibilidad”. De tal forma que su disponibilidad comenzará a partir del siguiente a aquel de su presentación en el Registro Electrónico General de la Excma. Diputación Provincial de Albacete.

La solicitud de disponibilidad fuera del plazo indicado, dará lugar a que dicho/a integrante, pase al último lugar de la lista de espera en las que figure como no disponible. Dicha circunstancia, se hará constar mediante diligencia expedida al efecto, y firmada por el/la responsable de la unidad de gestión de las bolsas de trabajo, dando cuenta a la representación sindical correspondiente. Procediéndose, asimismo a la notificación en debida forma de dicha circunstancia al propio integrante.

Novena.– Situación no disponibilidad voluntaria.

Asimismo, cualquier integrante de la lista de espera, con carácter previo a su llamamiento, podrá estar en “situación de no disponibilidad voluntaria sin causa justificada”. No pudiendo finalizar la situación de no disponibilidad en la lista de espera correspondiente, hasta que no transcurra un mes desde la presentación de la solicitud de disponibilidad del integrante, en el Registro Electrónico General de la Excma. Diputación Provincial de Albacete. Indicando asimismo, las distintas bolsas en las que se encuentra incluido, todo ello a efectos de su disponibilidad en las mismas.

Décima.– Renuncia.

La renuncia, una vez aceptada la oferta de un contrato de trabajo o vinculación interina, con independencia de si, se ha iniciado o no, la prestación de servicios o el desempeño de las funciones, dará lugar a la exclusión de la lista de espera, salvo los supuestos de mejora de empleo, contemplados en la norma sexta, quedando incluido el supuesto de oferta de vacante, comisión de servicios, desempeño provisional, contrato de relevo de igual o categoría distinta y referidos en todo caso al ámbito de esta Administración Provincial.

Dichas circunstancias se harán constar mediante diligencia expedida al efecto y firmada por el/la responsable de la unidad de gestión de las bolsas de trabajo, así como de la representación sindical correspondiente. Siendo notificada dicha exclusión al interesado/a.



Decimoprimer.– De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2019, las personas integrantes de las listas de espera para futuras contrataciones o vinculaciones interinas de la Excm. Diputación de Albacete, estarán obligadas a relacionarse electrónicamente con esta Administración Provincial, toda vez que una vez formen parte de las listas de espera podrán ser empleados/as públicos/as de esta Administración Provincial.

Decimosegunda.– En aplicación del artículo 48.8 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, se designa a la Mesa General de Negociación, para garantizar el control y seguimiento de la gestión de las bolsas de trabajo, así como para la interpretación de cualquier cuestión relacionada con las presentes normas.

Decimotercera.– Las presentes normas derogan de manera íntegra y desde su entrada en vigor a las aprobadas en virtud de acuerdo plenario de fecha 4 de abril de 2000, entrando en vigor, al día siguiente de la publicación de su texto íntegro en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Albacete, una vez aprobadas definitivamente por el Pleno de la Corporación.

6.268