

BASES QUE REGULAN LA CREACIÓN DE LISTAS DE RESERVA PARA LAS CONTRATACIONES TEMPORALES DEL PERSONAL DELEGADO DE LA CC.AA.

Para la contratación de Personal Laboral Temporal, y de conformidad con las previsiones de los art. 91 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y con la Disposición Adicional Primera del RD 896/1991, de 7 de junio, con el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias y con el Decreto 160/97 por el que se delega al Cabildo de Gran Canaria las competencias en materia de centros, se seguirá el siguiente procedimiento, garantizando el debido respeto de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; a saber:

A) NORMAS GENERALES

1) BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL DE LA R.M.P. DE TALIARTE.

A efectos de selección de personal para su contratación temporal existirá una bolsa de trabajadores solicitantes de empleo temporal, que estará formada por:

1.1.- Las personas que presenten solicitud de empleo temporal, y que deberán cumplimentar en el modelo oficial que a tal efecto existen, y en los plazos que se prevean en la convocatoria que se publicará en el B.O.P. a tal efecto. Por razones de agilidad en las contrataciones, la misma persona podrá presentarse como máximo a dos categorías distintas.

1.2.- La elaboración de una nueva lista en esta fecha significa la supresión de las listas vigentes.

2) AMBITO DE APLICACIÓN

Los listados que se elaboren tendrán el carácter de únicos válidos para cubrir todas las necesidades temporales de contratación de personal que se produzcan en la R.M.P. de Taliarte.

3) BASES DE LA ELABORACIÓN DE LAS LISTAS Y FASES DE LAS QUE CONSTA EL PROCESO

Se recurrirá a la lista de trabajadores solicitantes de empleo temporal, cuando se necesite realizar contrataciones temporales.

Constatada esta necesidad, el I.A.S.S., como gestor de la R.M.P. de Taliarte, solicitará, para cada categoría en la que sea necesaria la contratación, un número determinado de aspirantes, debiéndose llamar de

la bolsa a un número equivalente a tres veces los puestos a cubrir, con un mínimo de 15 personas por categoría.

Se excluirán las solicitudes con datos no reales. Serán llamados atendiendo al orden de mayor a menor puntuación obtenida, aplicando el baremo establecido a tal efecto recogido en la solicitud.

Las solicitudes de empleo contendrán criterios de autobaremación, que permitirán al solicitante conocer, al tiempo de suscribir su solicitud, cual es su baremación; si la puntuación indicada por el solicitante en la autobaremación fuera incorrecta, los eventuales perjuicios le serán exclusivamente imputables al propio solicitante, de tal suerte que su puntuación será corregida indicando la correcta, y se llamará al siguiente o siguientes solicitantes existentes en la bolsa, por orden de puntuación. Por lo tanto, de la aplicación del baremo resultará una lista provisional de candidatos, con una determinada prelación, para acceder a los puestos convocados por el I.A.S.S. durante el periodo de vigencia de la lista.

Tras su exposición al público, por el tiempo legal para reclamaciones, y una vez vistas éstas, se elevará la lista a definitiva.

En el acta que elabore el tribunal al finalizar el proceso evaluador, deberá figurar el listado con las puntuaciones obtenidas por los candidatos, que se elaborará en orden de mayor a menor puntuación obtenida; determinará el número de orden correspondiente a las personas seleccionadas. Si se diera el caso de empate, la prelación vendrá determinada por la mayor antigüedad en la administración pública.

Si se agotaran los candidatos que estén incluidos en las listas de trabajadores solicitantes de empleo temporal para esa concreta categoría del puesto a cubrir, se recurrirá a la bolsa de trabajadores, y si esto no fuera posible, por falta de disponibilidad del personal incluido en ésta, se recurrirá a la oferta de empleo pública, como establece el convenio colectivo del personal laboral de la comunidad autónoma de Canarias.

4) VIGENCIA DE LAS LISTAS.

Las listas resultantes tendrán la vigencia establecida por el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias y por el Reglamento para la creación de listas de reserva para las contrataciones temporales del personal delegado de la CCAA publicado en el B.O.P. nº 116, de 27 de septiembre de 2002.

Si durante dicho periodo alguna de las listas se agotara, se recurrirá a la bolsa de trabajadores, y si esto no fuera posible, se procederá según lo establecido en el convenio colectivo.

Si llegase la fecha de conclusión de vigencia de las listas sin que hubiese concluido el proceso de elaboración de nuevas listas que las sustituyan, las listas ampliarán su vigencia hasta la entrada en vigor de las nuevas, previo pacto entre las partes.

5) SISTEMÁTICA DE CONTRATACIÓN.

Los contratos de trabajo temporales se concertarán con los candidatos en función del orden que ocupen en la lista, una vez se hayan baremado. La regla general consiste en que cuando concluya cada contrato de trabajo temporal, el aspirante recuperará su situación de alta en la lista.

Las vacantes a cubrir temporalmente de forma interina, que surjan por jubilación, fallecimiento, incapacidad laboral permanente, baja voluntaria o excedencia de un trabajador, serán cubiertas a través de la lista, dando prioridad a quien haya obtenido mayor puntuación, y así consecutivamente hasta agotar la lista.

Así mismo, la sistemática de contratación deberá cumplir con las normas establecidas en el Reglamento para la creación de listas de reserva para las contrataciones temporales del personal delegado de la CCAA publicado en el B.O.P. nº 116, de 27 de septiembre de 2002.

Así tenemos:

- La situación en la que se puede encontrar un integrante de la lista de reserva, puede ser, de disponibilidad, de baja temporal o de baja definitiva.
- La contratación se llevará a cabo entre los aspirantes que se encuentren en situación de disponible, por estricto orden. En caso de existencia de una vacante para cubrir por interinidad (y no vacante por sustitución), se dará prioridad al primero de la lista y así consecutivamente hasta agotar la misma.
- Supondrá la baja temporal la No Aceptación de una oferta por causa justificada, cuyo plazo para justificarla será de 5 días hábiles a partir de la comunicación recibida. Son causas justificadas para no aceptar el contrato estar trabajando en el momento de su localización, por enfermedad, alumbramiento, baja por maternidad, u ostentar cargo público. También supondrá baja temporal la comisión de irregularidades en la prestación de los servicios estipulados, precedidos del correspondiente expediente disciplinario y del informe del Comité de Empresa. Además, supondrá baja temporal cualquier otra causa que se considere justificada por el servicio de RRHH previo informe del Comité de Empresa y las comprobaciones pertinentes. Y por último será baja temporal a solicitud del interesado mediando causa justificada.
- Supondrá la Baja Definitiva la No Aceptación de una oferta por causa injustificada; la baja voluntaria en el trabajo dentro del periodo de vigencia del contrato; el haber obtenido contrato

indefinido con el IASS en el mismo tipo de plaza, en cuyo caso se considerará la baja de oficio; la no superación de periodo de prueba; la resolución de expediente disciplinario abierto al trabajador, a favor de la empresa.

- Los aspirantes, podrán modificar su participación en la lista y solicitar el alta o la baja temporal o definitiva de manera voluntaria, siempre y cuando lo hagan por escrito ante el registro, y entre ambas haya transcurrido un periodo mínimo de 30 días naturales. Tras la baja definitiva, el trabajador no puede volver a solicitar el alta.
- Toda vez que un aspirante recupere su situación de alta y la prestación realizada fuese inferior a doce meses, el interesado conservará el mismo lugar en la lista para el próximo llamamiento, hasta completar el periodo mínimo de 12 meses. Si la prestación supera dicho periodo, el aspirante pasará a ocupar el último puesto de la lista.
- Las comunicaciones de oferta de trabajo se realizarán mediante carta certificada, burofax, fax o cualquier otro medio que asegure su recepción, conteniendo las características de la oferta y el plazo de 5 días hábiles para su contestación. De no recibir contestación en el citado plazo, se procederá a convocar al siguiente de la lista. Con independencia de la comunicación formal se comunicará telefónicamente la oferta, preferentemente en horario de 8 a 12 de la mañana, con objeto de facilitar la localización de los interesados y agilizar el proceso. En aquellos casos, en que la urgencia de la demanda lo exija, RRHH comunicará a un número estimado de aspirantes por orden de lista, la oferta de trabajo, estableciendo un plazo determinado para obtener respuesta. Recibida las respuestas de los aspirantes, se seleccionará al primer candidato por orden de lista, de todos aquellos que llamaron en el plazo establecido.
- A efectos de resolver los posibles imprevistos en la gestión de la lista de reserva será competente una comisión paritaria conformada por el Gerente, el Jefe de RRHH, o las personas en que éstos deleguen y dos miembros del Comité de Empresa, resolviendo por mayoría simple.
- Tendrá acceso a conocer el estado de las listas el Comité de Empresa, los Jefes de Servicios afectados por tales listas y los propios interesados.

6) CONTROL DE LAS CONTRATACIONES.

Cada mes se publicará en tablón de anuncios de las oficinas de Taliarte y del I.A.S.S. el número de orden del último contrato de trabajo temporal realizado de cada lista.

7) ORGANIZACIÓN, COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL EVALUADOR.

Se constituirá cada vez que sea necesario un tribunal evaluador integrado por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por el I.A.S.S. y dos por el Comité de Empresa de la R.M.P. de Taliarte. Durante su actividad evaluadora cada representación podrá contar con la asistencia de un asesor o técnico, con voz pero sin voto, debiendo notificar por escrito su presencia con al menos 48 horas de antelación a la fecha de la convocatoria. El presidente del tribunal será designado de entre los miembros que designa el I.A.S.S. y podrá ejercer su voto de calidad una vez agotadas todas las posibilidades de diálogo en la valoración de los candidatos, exigiéndose que conste por escrito en el acta de las deliberaciones del tribunal la motivación de su decisión haciendo uso del voto de calidad.

El tribunal tendrá como función aplicar los baremos y elaborar las listas.

8) COMISION PARITARIA DE CONTRATACIÓN CREADA DE ACUERDO CON EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANARIAS.

La interpretación de las bases y la resolución de cualesquiera imprevistos o controversias que pudieran surgir en la gestión de las listas, serán competencia de una comisión paritaria que se conformará de acuerdo con los mismos criterios regulados en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias; en particular será competente para aprobar los baremos para cada categoría o conjunto de categorías, para establecer los criterios generales de contratación, para actualizar y modificar las listas, y para determinar los perfiles de los puestos de trabajo para funciones específicas. Esta comisión se reunirá cuando sea necesario a petición del I.A.S.S. o del Comité de Empresa de la R.M.P. de Taliarte.

B) NORMAS ESPECIFICAS.

- 1) Se excluirán las solicitudes con datos no reales. En el momento que sea requerido, el interesado deberá presentar los originales o fotocopias compulsadas de toda la documentación presentada; de no hacerlo quedará excluido de la lista.
- 2) El domicilio y el teléfono que figura en las instancias de solicitud se considerará válido a efectos de notificaciones, siendo responsabilidad del interesado comunicar cualquier cambio en los mismos.
- 3) Con el fin de dar operatividad a las listas de sustituciones, los componentes de las mismas cuya situación laboral sea la de interino o fijo, tanto en los centros propios o delegados, así como en cualquier otra administración pública o empresa privada, y que no les interese firmar un

contrato de trabajo temporal por sustitución del titular, deberán renunciar por escrito, para lo cual se le facilitará por la empresa el modelo de renuncia, y por lo tanto, permanecerá inactivo en las listas hasta que comunique su disponibilidad.

C) REQUISITOS GENERALES DE LOS ASPIRANTES.

- 1) Tener la nacionalidad española o de cualquier otro estado miembro de la Unión Europea. También podrán participar el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de 21 años o mayores que vivan a sus expensas. También podrán participar aquellas personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. Por último, podrán hacerlo, quienes no estando comprendidos en los anteriores apartados, se encuentren en España en situación de legalidad, siendo titulares de un documento que les habilite a residir y a poder acceder sin limitaciones al mercado de trabajo. En consecuencia, podrán participar quienes se encuentren en situación de residencia temporal, permanente, en situación de autorización para residir y trabajar, así como los refugiados.
- 2) Tener cumplidos los 18 años de edad en el momento de presentar la solicitud.
- 3) Estar en posesión del título correspondiente, cuando se opte a categorías que requieran titulación.
- 4) Estar colegiado en el momento de la contratación cuando se opte a categorías que requieran esas colegiación.
- 5) No estar afectado por la Ley de Incompatibilidades.
- 6) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las tareas y funciones que le correspondan, según cada categoría.
- 7) No hallarse inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de funciones públicas, ni estar separado por expediente disciplinario de las administraciones públicas.
- 8) No haber sido excluido por la Comisión Paritaria de Contrataciones Temporales de la lista de la categoría en la que solicita su inclusión.

**LA PRESIDENTA DEL INSTITUTO AS
DOÑA M^a DE LA SALUD GIL ROMERO**