

**REGLAMENTO PARA REGULAR EL PROCESO DE CONTRATACIONES LABORALES DE NATURALEZA TEMPORAL DEL INSTITUTO DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIO SANITARIA DEL CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA, REGULADA EN EL ART. 14 DEL CONVENIO COLECTIVO**

**Para la contratación del personal laboral temporal**, y de conformidad con las previsiones de los artículos 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, se seguirá el siguiente procedimiento, garantizando el debido respeto de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; a saber:

**A) NORMAS GENERALES**

**1ª) BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL DEL INSTITUTO DE ATENCION SOCIAL Y SOCIO SANITARIO.**

A efectos de la selección de personal para su contratación temporal existirá una BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL DEL INSTITUTO DE ATENCION SOCIAL Y SOCIO SANITARIO -en lo sucesivo “Instituto AS”-, que estará formada por:

- 1.1. Las personas que presenten solicitud de empleo temporal en el “Instituto AS”, que deberán cumplimentar en el modelo oficial que a tal efecto existe y en los plazos que se prevean en la convocatoria que se publicará en el B.O.P. al efecto. Cada candidato podrá optar exclusivamente a una categoría en una misma convocatoria; en caso de consignar varias categorías, la solicitud será rechazada y no se tramitará a efectos de su baremación. La elaboración de una nueva Bolsa en esta fecha significa la supresión de las listas vigentes.
- 1.2. Antes de agotar los veinticuatro (24) meses de vigencia de las nuevas listas que se aprueben durante el año 2004, se abrirá un plazo para la inclusión y/o actualización de las solicitudes de empleo para la incorporación a la BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL DEL INSTITUTO DE ATENCION SOCIAL Y SOCIO SANITARIO, y en años sucesivos, a partir de 2008, en el mismo mes con la misma periodicidad bienal. Se publicará el plazo de presentación de nuevas solicitudes y para la actualización de datos de quienes hayan estado en la Bolsa del bienio anterior. Este trámite significará la supresión de las listas vigentes en el mes en que concluya el proceso de elaboración de las nuevas listas.

## **2ª) AMBITO DE APLICACIÓN.**

Los listados que se elaboren tendrán carácter de únicos válidos para cubrir todas las necesidades temporales de contratación de personal que se produzcan en cualquiera de los centros del “Instituto AS” en que resulte de aplicación el Convenio Colectivo de éste.

## **3ª) BASES PARA LA ELABORACION DE LAS LISTAS Y FASES DE QUE CONSTA EL PROCESO.**

El Instituto AS recurrirá a la BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL cuando necesite realizar contrataciones temporales.

Constatada esa necesidad, el Instituto solicitará, para cada categoría en la que sea necesaria la contratación, un número determinado de aspirantes, debiéndose llamar de la Bolsa, al menos, al doble de puestos a cubrir. Se excluirán las solicitudes con datos no reales o con duplicidad de categorías para las que se presenta la solicitud en una misma convocatoria. Serán llamados atendiendo al orden de mayor a menor puntuación obtenida, aplicando el baremo establecido a tal efecto en el Anexo I de este Reglamento. A tal efecto, las solicitudes de empleo contendrán criterios de autobaremación, que permitirán al solicitante conocer al tiempo de suscribir su solicitud cuál es su baremación; si la puntuación indicada por el solicitante en la autobaremación fuese 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 las listas por orden de puntuación. Por lo tanto, la aplicación del baremo constituye la primera fase, de la que resultará una lista provisional de candidatos, con una determinada prelación, para acceder a los puestos convocados por el Instituto durante el período de vigencia de la Bolsa.

La segunda fase consiste en una entrevista, a la que se someterán los seleccionados para optar a esos puestos de trabajo. La entrevista será realizada por el Tribunal evaluador, cuya composición y funciones aparece descrita en la Norma 7ª de este mismo apartado. El Tribunal entrevistará a cada seleccionado, aplicándose la puntuación al candidato de acuerdo a los criterios de valoración contenidos en el Anexo I; cada miembro del Tribunal dará su puntuación al candidato, resultando como nota final la media aritmética de las otorgadas, excluyendo la máxima y la mínima concedidas por los miembros del Tribunal.

De esta forma concluirá el proceso de selección, resultando una lista definitiva en la que se añadirán, a los puntos obtenidos según el baremo aprobado en este Reglamento, los puntos que obtenga el candidato en su entrevista.

Corresponde al Tribunal evaluador fijar la puntuación mínima necesaria en cada proceso de selección para poder acceder a cada puesto en que sea necesaria la contratación temporal, debiendo quedar reflejada en el acta que se elabore por el Tribunal durante el proceso evaluador. Además, en el acta deberá también 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 una vez realizadas las entrevistas pertinentes, no se pudiera seleccionar a trabajador alguno de entre los candidatos, se repetirá el procedimiento hasta que se encuentre al candidato idóneo, recurriendo al efecto a los siguientes solicitantes de empleo de la Bolsa que hayan obtenido las mejores puntuaciones, según baremo, para entonces someterlos a la prueba de entrevista y valorarlos. Si se agotaran los candidatos que estén incluidos en la BOLSA DE TRABAJADORES SOLICITANTES DE EMPLEO TEMPORAL DEL “INSTITUTO DE ATENCION SOCIAL Y SOCIO SANITARIO” para esa concreta categoría del puesto a cubrir, se recurrirá a la oferta pública de empleo.

#### **4ª) VIGENCIA DE LAS LISTAS.**

Las listas resultantes tendrán una vigencia de veinticuatro (24) meses. Si durante dicho período la lista se agotara en alguna de las categorías que la integran, se convocarán de nuevo procesos de selección de aspirantes, de acuerdo con los mismos criterios previstos en este Reglamento.

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

#### **5ª) SISTEMÁTICA DE CONTRATACION.**

5.1. Los contratos de trabajo temporales se concertarán con los candidatos en función del orden que ocupen en las listas, una vez se haya baremado y entrevistado al mismo. La regla general consiste en que cuando concluya cada contrato de trabajo temporal, el aspirante recuperará su situación de alta en la lista; si la prestación de servicios fuese inferior a dos (2) meses, el interesado conservará el mismo lugar en la lista para el siguiente llamamiento hasta completar ese mínimo de dos (2) meses. Si la prestación de servicios inicial y/o consecutiva o consecutivas superan los dos (2) meses, el aspirante pasará a ocupar el último puesto en la lista.

Como excepción a ese criterio, las vacantes a cubrir temporalmente de forma interina que surjan por fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente, baja voluntaria o excedencia de un trabajador del Instituto, serán cubiertas a

través de la Bolsa dando prioridad a quien haya obtenido mayor puntuación y así consecutivamente hasta agotar la misma, con independencia de cuál sea el puesto que ocupe en la lista en el momento en que se produzca la vacante; los restantes supuestos de interinidad se atenderán con el criterio general indicado con anterioridad.

- 5.2. Existirá la obligación de aceptar el contrato de trabajo propuesto; en caso contrario, podrá excluirse de las listas al interesado, siempre que la no aceptación tenga su origen en negativa no justificada.
- 5.3. Son causas justificadas para no aceptar el contrato las siguientes; a saber:
- Enfermedad acreditada documentalmente con informe de los Servicios Sanitarios Públicos; baja por maternidad o situaciones asimilables.
  - Ostentar cargo público.
  - Estar trabajando en otra empresa en el momento de ser llamado, debiendo aportarse copia del contrato de trabajo; se le reservará el su número de orden de contratación hasta la finalización de aquél durante la vigencia de la lista donde está incluido.
- 5.4. También serán objeto de exclusión de los listados, aquellas personas que hayan rescindido unilateralmente el contrato de trabajo anterior celebrado con el Instituto AS sin causa justificada; o que hayan incurrido en irregularidades en la prestación de sus servicios.
- 5.6. En los casos de maternidad/paternidad de los trabajadores contratados y una vez agotados los períodos de permisos por maternidad, en los términos establecidos legalmente, podrán renunciar a un contrato y excluirse de las listas durante períodos de tres, seis, nueve o doce meses a contar desde el momento del agotamiento de dichos descansos maternos, y recuperar de forma automática su número de orden al completar dicho período. Esta disposición es válida, en los mismos términos para los casos de adopción de menores de 5 años.
- 5.7. El personal en excedencia que haya solicitado el reingreso a la Empresa y no lo hubiera obtenido, por no existir vacantes de su categoría en ese momento, y hasta que el mismo se pueda realizar, tendrá prioridad para desempeñar las contrataciones temporales que se produzcan en su categoría a partir de la fecha de su solicitud.

**6ª) CONTROL DE LAS CONTRATACIONES.**

Cada mes se publicará en el tablón de anuncio de las Oficinas del “Instituto AS”, el número de orden del último contrato de trabajo temporal realizado de cada lista.

**7ª) ORGANIZACION, COMPOSICION Y COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL EVALUADOR.**

Se constituirá cada vez que sea necesario un Tribunal evaluador integrado por cuatro (4) miembros, de los cuales dos (2) serán designados por el Instituto y dos (2) por el Comité de Empresa. 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 a la contraparte su presencia con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación a la fecha de la convocatoria. El Presidente (a) del Tribunal evaluador será nombrado (a) de entre los miembros que designa el Instituto y podrá ejercer el 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.

**8ª) COMISION PARITARIA DE CONTRATACION CREADA DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS DEL ARTICULO 14 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO.**

La interpretación de estas 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 “Instituto AS”, al formar parte de aquél este Reglamento; 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 Instituto o del Comité de Empresa.

**B) NORMAS ESPECIFICAS**

- 1ª) Se excluirán las solicitudes con datos no reales o con duplicidad de categorías para las que se presenta la solicitud en una misma convocatoria. En el momento de la entrevista, el interesado deberá presentar los originales o fotocopias compulsadas de toda la documentación presentada; de no hacerlo quedará excluido de la lista.

- 2ª) El domicilio y 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.
- 3ª) A las personas que se avise por teléfono y no contesten, se les enviará un telegrama o burofax con acuse de recibo y de no contestar por escrito en el plazo de setenta y dos (72) horas, serán excluidos de las listas, salvo que, por la premura y urgencia en la contratación, no pudiera cumplirse el requisito del envío del telegrama.

Estas excepciones serán estudiadas en la Comisión Paritaria de contratación que se reunirá cada vez que lo solicite el Instituto o el Comité de Empresa.

### **C) REQUISITOS GENERALES DE LOS ASPIRANTES**

- Poder trabajar dentro del Estado español y conforme a la legislación vigente.
- Tener cumplidos los 18 años de edad en el momento de presentar la solicitud.
- Estar en posesión del título correspondiente, cuando se opte a categorías que requieran titulación.
- Estar colegiado en el momento de la contratación cuando se opte a categorías que requieran esa colegiación.
- Estar en situación de desempleo acreditado (no en mejora de empleo).
- No estar afectado por la Ley de Incompatibilidades.
- No estar separado por expediente disciplinario de entidades públicas.
- No haber sido excluido por la Comisión Paritaria de contrataciones temporales de la lista de la categoría en la que solicita su inclusión.

Las Palmas de Gran Canaria a 29 de julio de 2004

**DILIGENCIA:** PARA HACER CONSTAR QUE EL TEXTO QUE PRECEDE, TRANSCRITO EN SEIS PÁGINAS, FUE APROBADO POR EL CONSEJO RECTOR DEL INSTITUTO AS, EN SU SESIÓN DE FECHA 9 DE JULIO DE 2004, Y RATIFICADO POR EL PLENO DEL CABILDO DE GRAN CANARIA, EL 29 DE JULIO DE 2004.

**EL SECRETARIO GENERAL DEL INSTITUTO AS  
DON LUIS MONTALVO LOBO**