

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2363/19

### AYUNTAMIENTO DE EL TIEMBLO

#### A N U N C I O

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada en fecha 30 de septiembre de 2019, adoptó el acuerdo de aprobación de modificación de las Bases Generales Reguladoras de contratación personal laboral temporal por concurso de méritos y creación de la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de El Tiemblo.

Se adjuntan las Bases modificadas en el Anexo I, a los efectos oportunos.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ávila o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Castilla y León, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en la página web municipal (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación la Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 de la Administración General del Estado; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las presentes bases entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se publica para general conocimiento, indicando que contra el presente Acuerdo que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ávila, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio

en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime oportuno interponer.

El Tiemblo, 11 de Octubre de 2019.

La Alcaldesa, *María del Mar Martín Martín*.

## ANEXO I

### **BASES GENERALES CONTRATACIÓN PERSONAL LABORAL TEMPORAL POR CONCURSO DE MÉRITOS Y CREACION BOLSA DE TRABAJO.**

#### **Primera. Normas generales.**

Es objeto de las presentes bases para la contratación de Personal Laboral Temporal, mediante concurso de méritos, en régimen laboral temporal, es el de proceder a la creación de una bolsa de trabajo a fin de cubrir de manera rápida y ágil el puesto cuando éste pudiera quedar vacante temporalmente a consecuencia de bajas por enfermedad, maternidad, jubilación, etc.

Las plazas se incluyen en el expediente de declaración de puestos de trabajo como prioritarios o como afectos a un servicio público esencial del Ayuntamiento de El Tiemblo.

Las características de las bases concretas serán especificadas de manera más concreta dependiendo del puesto de trabajo a asignar.

#### **Segunda. Modalidad del contrato.**

La modalidad del contrato será el de obra o servicio determinado o interinidad en tanto se tramita el proceso selectivo para proveer las plazas en propiedad por los medios legales establecidos, regulada en el del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El carácter de los contratos será temporal, el régimen de dedicación será a tiempo parcial o completo, dependiendo del puesto. Las retribuciones correspondientes así como el resto de condiciones serán las que se fijan en el Convenio para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de El Tiemblo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, el 14 de junio de 2004, B.O.P. número 134, y actualizaciones salariales correspondientes.

#### **Tercera. Condiciones de admisión de aspirantes.**

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 46 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en relación con el artículo 56 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- Tener la nacionalidad española, o nacional de los Estados miembros de la Unión Europea, conforme a lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido

de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Así mismo podrán acceder los extranjeros con residencia legal en España.

- Tener cumplidos dieciocho años en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias o, en su caso, cumplir los requisitos de edad establecidos legalmente para el ingreso en el correspondiente Cuerpo o Escala.
- Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones y no tener reconocida incapacidad permanente total para profesión relacionada con las tareas a desempeñar por el puesto.
- Estar en posesión del Título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas. En los casos en que se indique en las bases específicas de la convocatoria, la titulación exigida podrá ser sustituida por el tiempo de experiencia laboral en el mismo puesto que se indique, tiempo que no podrá ser tenido en cuenta en la baremación como experiencia laboral, así como la experiencia mínima exigida.
- No hallarse inhabilitado, por sentencia firme, para el desempeño de funciones públicas, ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquier Administración Pública.

#### **Cuarta. Forma y plazo de presentación de solicitudes.**

Las solicitudes, para tomar parte en las correspondientes pruebas de selección, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento y se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria que se realizará en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento y página web municipal.

Asimismo, las bases de la convocatoria y las características del puesto se publicarán en la página web municipal: <http://www.eltiemblo.es> (perfil del contratante).

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o NIE.
- Documentación acreditativa de los méritos que se solicitan para el puesto, conforme a lo indicado en la Base siguiente.
- Currículo vitae.
- Informe de vida laboral.

**Quinta. Admisión de aspirantes.**

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía o el jefe del órgano en quien delegue dictará resolución en el plazo de quince días, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la página web municipal y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, se señalará un plazo de cinco días hábiles para subsanación.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía o el jefe del órgano en quien delegue se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Tablón de Anuncios y en el Perfil del Contratante de la página web del Ayuntamiento.

Por el Departamento correspondiente se realizará un baremo indicando:

- Relación de solicitantes admitidos.
- Documentación que acredita que cumple los requisitos para el puesto:
  - Informe de vida laboral o documentación acreditativa de los períodos de alta en el puesto solicitado (certificados de empresa o similares).
  - Contratos de trabajo, nóminas o certificado de empresa que acredite estar cualificado para el puesto.
  - Carnet de conducir u otros.
  - Cursos relacionados con el puesto.
  - Titulación académica acorde al puesto.
  - Currículum vitae.
  - Residencia y permiso de trabajo en vigor.

**Sexta. Comité de selección: comisión permanente de contratación.**

Una vez realizado el baremo, el Comité de Selección donde, a la vista del informe técnico correspondiente (\*), procederá a baremar las solicitudes.

El Comité de Selección estará compuesto por los miembros de la Comisión Permanente de Contratación del Ayuntamiento de El Tiemblo.

Los miembros del Comité de Selección son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la correspondiente convocatoria, así como lo que daba hacerse en los casos no previstos, serán resueltos por el Comité de Selección, por mayoría.

**Séptima. Valoración de méritos y otras circunstancias.**

<b><u>FORMACIÓN</u></b>	<b><u>PUNTOS</u></b>
Por Cursos relacionados con la función a desempeñar, organizados por Administraciones Públicas, o Entidades y Organismos mediante convenios de colaboración con aquellas, debidamente homologados, de acuerdo con la siguiente tabla	El máximo de puntuación posible por cursos de formación será de 2 puntos
De una duración igual a 20 horas	0,05 puntos por curso
De 21 a 30 horas	0,10 puntos por curso
De 31 a 70 horas	0,20 puntos por curso
De 71 a 100 horas	0,30 puntos por curso
De 101 a 250 horas	0,40 puntos por curso
De más de 250 horas	0,50 puntos por curso
<b><u>EXPERIENCIA .</u></b>	<b><u>PUNTOS</u></b>
El máximo de puntos en este apartado será de 3.	
Servicios prestados en Administraciones Públicas o empresas privadas, con la función a desempeñar. Las fracciones iguales o superiores a 15 días se puntuarán a 0,10 puntos. (no se valorará la experiencia mínima exigida en la convocatoria)	0,20 puntos por mes, hasta un máximo de 3.
<b><u>PRUEBA PRÁCTICA. (*)</u></b>	<b><u>PUNTOS</u></b>
<b>La prueba práctica, que dependerá del puesto a asignar, será determinada a propuesta por el responsable del servicio correspondiente y aprobada por la mesa de contratación u órgano que se designe. Máximo 3 puntos según el desglose que se consigna a continuación:</b>	
Valoración de la prueba (Comité de Selección)	Hasta un máximo de 2.
<b>Informe del encargado del servicio correspondiente sobre la capacidad del aspirante (*)</b>	Hasta un máximo de 1.
<b><u>DESEMPLEADOS</u></b>	<b><u>PUNTOS</u></b>
Por situación de desempleo,	Hasta un máximo de 1.
Desempleados.	0,5 puntos
Desempleados de larga duración (más de dos años), personas en riesgo de exclusión social, víctimas de violencia de género, familias monoparentales, etc. (con informe preceptivo)	0,5 puntos
<b><u>OTRAS SITUACIONES</u></b>	<b><u>PUNTOS</u></b>
Residentes en El Tiemblo (más de un año desde su inscripción hasta la fecha de convocatoria)	1 punto

(\*) Para los casos en los que no se proponga prueba práctica e/o informe del encargado del servicio en las condiciones específicas para el acceso a la bolsa correspondiente, se asignará la máxima puntuación en estos apartados a cada uno de los aspirantes.

**Octava. Calificación.**

La puntuación de todos los baremos será de 0 a 10 puntos. La puntuación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de concurso. Para optar al puesto deberá alcanzar una puntuación mínima de 5 puntos.

**Novena. Relación de seleccionados, presentación de documentos y formalización del contrato.**

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes por los técnicos municipales, e informada por la comisión permanente de contratación, se elevará al Presidente de la Corporación o Jefe del Órgano que ostente las competencias en personal para que proceda a la formalización del correspondiente contrato.

Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo de tres días naturales desde que se les comunica la resolución, la documentación que se indique por parte del Ayuntamiento, no aportada en el proceso selectivo, para la formalización del contrato de trabajo.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

**Décima. Funcionamiento de la bolsa de trabajo.**

Con aquellos aspirantes que hayan superado el concurso con una puntuación mínima de 3 puntos, se confeccionará una bolsa de trabajo para contrataciones de carácter temporal que se formalizarán en el momento en que sea necesario y únicamente por el tiempo preciso para cubrir la ausencia, vacante o enfermedad del puesto de trabajo cubierto, previo llamamiento de los integrantes de la lista conforme a los siguientes criterios:

- a. Se procederá al llamamiento según el orden establecido en la bolsa correspondiente en función de las puntuaciones obtenidas, comenzando para cada sustitución que proceda por la puntuación más alta excepto para los supuestos que se indican en los puntos 1 y 2 de este apartado, en los que se realizará el llamamiento al candidato siguiente de la bolsa. En estos casos se mantendrá al candidato al que se le aplica la excepción en el primer lugar de la bolsa que le corresponde por orden de llamamiento, permaneciendo sus llamamientos en suspenso mientras se mantenga alguna de las siguientes situaciones:
  1. Cuando el candidato que, por orden de llamamiento, le correspondiera acceder a uno de los puestos de trabajo y por el órgano de contratación se tuviera constancia de que un miembro de su misma unidad familiar estuviera empleado en el Ayuntamiento.
  2. Cuando el candidato que, por orden de llamamiento, y teniendo en cuenta la duración del contrato de trabajo ofertado, entrara en la situación establecida en el punto 5.º del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en los que, aplicadas las excepciones anteriores, no hubiera más candidatos en la bolsa de trabajo correspondiente será de aplicación lo establecido en la base Décimo-primera.

- b. Cuando la persona contratada temporalmente fuere dada de baja por finalización del contrato temporal volverá al último lugar de la bolsa de trabajo correspondiente, con el objeto de posibilitar empleo todos los integrantes de la misma.

Con relación a lo anterior, para el caso de contrataciones inferiores a seis meses de duración, cuando en un período de un año se hayan realizado contrataciones cuya suma de periodos sea igual o superior a seis meses, independientemente del número de contratos y de la bolsa a través de la que haya sido contratada, pasará al último lugar en todas las bolsas de las que forme parte.

- c. Si el candidato fuere llamado por primera vez para realizar la sustitución y renunciara a ella sin causa justificada, pasará automáticamente al último lugar de la bolsa. La segunda renuncia sin causa justificada supondrá la expulsión de la bolsa.
- d. La renuncia por causa justificada supondrá el mantenimiento del candidato en el lugar de la bolsa que le corresponde por orden de puntuación, pero permanecerá en suspenso hasta que el propio interesado comunique a la Corporación su disponibilidad para futuros llamamientos.
- e. Se entiende por causa justificada aquella que no deriva de la voluntad del interesado (enfermedad, maternidad,...) así como la existencia de un contrato con una Administración Pública o con una empresa privada. Dicha causa debe ser debidamente acreditada por cualquier medio permitido en Derecho (parte de baja médica, contrato de trabajo,...).

No obstante, la presente bolsa de trabajo podrá ser utilizada por el Ayuntamiento al objeto de cubrir las bajas de personal laboral operario de servicios múltiples, así como cubrir necesidades puntuales de personal. En este caso los contratos serán laborales temporales a jornada completa o tiempo parcial según las necesidades del Ayuntamiento.

Serán causa de baja en dicha bolsa las siguientes circunstancias:

1. En el supuesto de que un aspirante rechazara una oferta de empleo sin causa justificada por segunda vez.
2. Se considerará rechazo a la oferta la no comparecencia del/a aspirante en el plazo de 24 horas tras su notificación.
3. Quienes renuncien a una contratación después de haberse comprometido a realizarlo; o dejen su puesto de trabajo una vez haya sido contratado.
4. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
5. La no presentación de la documentación necesaria para la formalización de su contrato.
6. La demostración de falsedad sobre los datos reflejados en la solicitud.

La bolsa de trabajo finalizará con la provisión de la plaza por su titular según lo dispuesto en las presentes bases una vez realizado el procedimiento selectivo.

Esta bolsa de empleo tendrá una vigencia máxima de dos años.

#### **Décimoprimera. Contrataciones declaradas de urgencia.**

##### **Casuística cerrada.**

Si por otras razones de urgencia o excepcionales, que deberán ser declaradas por el órgano competente: Alcaldía, Junta de Gobierno Local, etc.; no fuera posible la contratación temporal con las Bolsas de Empleo de las bases anteriores: como el caso de la contratación de personal a través de subvenciones que deban cumplir requisitos específicos; se solicitará a los Servicios Públicos de Empleo relación de demandantes inscritos en la misma y capacitados para el desempeño del puesto de trabajo con arreglo al perfil propio de las funciones a desarrollar, así como, en caso de que no prosperara la acción anterior, hacer uso de Bolsas de Empleo correspondientes a similares categorías, respetando el principio de especialización o de la inmediata y anterior Bolsa extinguida o bien, realizando las correspondientes pruebas selectivas previo informe del servicio correspondiente.

#### **Décimosegunda. Contrataciones reservadas.**

El Ayuntamiento se reserva el acceso a dos puestos de trabajo para personas desempleadas, residentes en El Tiemblo y con más de un año de antigüedad conforme al Padrón Municipal, que se encuentren en grave riesgo de exclusión social y cumplan lo establecido en la base TERCERA. La asignación de los puestos dependerá de las vacantes existentes o previstas en el momento de la solicitud, y se evaluarán conforme a lo indicado en la presente base. Las funciones a desarrollar, así como las contrataciones correspondientes, se intentarán adaptar a las características personales de los solicitantes.

Las solicitudes para el acceso a las mismas se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, exponiendo la situación de riesgo existente, que deberá ir acompañada de la siguiente documentación justificativa:

- Informes de los Servicios Sociales de Castilla y León u órganos correspondientes expedidos en los últimos tres meses.
- Informes de prestaciones, subsidios o ayudas que perciben los miembros de la unidad familiar mayores de edad.
- Informe de la Oficina de Empleo de períodos de inscripción de los miembros de la unidad familiar mayores de edad.
- Declaración de la Renta del año anterior.
- Justificante de familia monoparental cuando proceda.
- Justificación del grado de discapacidad de los miembros de la unidad familiar cuando proceda.

- Cualquier otra documentación que pudiera ser tenida en cuenta para la resolución del expediente.

A la documentación anterior, que será tenida en cuenta para la resolución, y que podrá puntuar de forma positiva o negativa hasta un máximo de +-1 punto por informe, se le añadirá:

- Informe de convivencia.
- Informe de Tesorería de contribuyente de impuestos locales y de estar al corriente de pago.
- Informe de Policía Local de situación familiar e incidencias.
- Informe del Servicio de Obras y Mantenimiento cuando proceda.

La documentación aportada será baremada conforme a la siguiente puntuación:

- Informes presentados de servicios sociales u órgano correspondiente: 1 punto. Grado de riesgo existente, en caso de ser evaluable: 0,25 puntos por grado de riesgo entre 1 a 10, siendo 10 el máximo riesgo.
- Número miembros de la unidad: 0,25 puntos por cada miembro mayor de edad y 0,5 puntos por cada miembro menor de edad, al que se añadirán 0,25 puntos por cada miembro con discapacidad mayor o igual al 33 %.
- Familias monoparentales: 1 punto.
- Ingresos de la unidad familiar: se evaluará proporcionalmente atendiendo al Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples (IPREM). Se asignará un valor que será el resultado de sumar: 0,5 puntos por cada miembro mayor de edad y 1 punto por cada miembro menor de edad que forme parte de la unidad familiar. Del valor inicial resultante se deducirán: 1 punto o la parte proporcional de éste por cada vez que supere el IPREM del año en curso.
- Situación de desempleo: 1 punto por año en situación de desempleo o la parte proporcional. Para su cómputo se tendrá en cuenta el promedio de tiempo en situación de desempleo de los soportes de la unidad familiar.
- Cualquier otra documentación que pueda ser valorada se le asignará un máximo de 1 punto.

La puntuación mínima para el acceso a los puestos reservados para personas en grave riesgo será de: 5 al que se añadirá 1,5 puntos por cada hijo que componga la unidad familiar.

Los contratos que se formalicen tendrán una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis en los casos en que no existan otras solicitudes de acceso a las plazas reservadas, siempre y cuando no hubiera cambiado sustancialmente la situación de riesgo de exclusión.

**Décimotercera. Incidencias.**

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ávila o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Castilla y León, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en la página web municipal (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación la Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 de la Administración General del Estado; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.