

# REGLAMENTO REGULADOR DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BERRIOPLANO

## TÍTULO I

### **NORMAS GENERALES**

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas de gestión de las relaciones de aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo del ayuntamiento de Berrioplano.

Artículo 2. Principios de la selección de personal temporal.

1. La selección de personal temporal se realizará mediante convocatoria en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. En todo caso, los procedimientos de selección de personal temporal deberán posibilitar la máxima eficacia y agilidad en la contratación.

## TÍTULO II

### **PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES**

Artículo 3. Procedimientos de constitución de listas y orden de preferencia.

La Administración podrá constituir listas de aspirantes a la contratación temporal, con el siguiente orden de prelación entre las mismas:

- a) Listas de aprobados sin plaza.
- b) Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas.
- c) Listas de aspirantes constituidas mediante la convocatoria de pruebas selectivas a través del Servicio Navarro de Empleo.

Artículo 4. Listas de aprobados sin plaza.

1. Estas listas estarán constituidas por los aprobados sin plaza procedentes de las convocatorias para el ingreso en el ayuntamiento de Berrioplano como funcionario o personal laboral fijo.

2. La prioridad en la lista de aprobados sin plaza se establecerá en función de la mayor puntuación obtenida en el proceso selectivo de ingreso, con excepción de lo establecido en el artículo 7. En caso de empate se dirimirá el puesto por sorteo realizado por el tribunal de la convocatoria.

3. Las listas constituidas al amparo de este artículo estarán vigentes durante un periodo máximo de cinco años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor.

Si durante el periodo de vigencia de las listas se constituyen otras nuevas, de aprobados sin plaza, para el mismo puesto de trabajo, tendrán prioridad los aspirantes de las listas aprobadas más recientemente sobre los de las más antiguas.

Artículo 5. Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas.

1. Las convocatorias para la constitución de estas listas de aspirantes a la contratación temporal se publicarán en el Boletín Oficial de Navarra.

2. Serán incluidos en listas de aspirantes a la contratación temporal todos aquellos que hayan aprobado las pruebas selectivas.

3. La prioridad en la lista de aspirantes se establecerá en función de la mayor puntuación obtenida en las pruebas, con excepción de lo establecido en el artículo 7. En caso de empate se dirimirá el puesto por sorteo realizado por el tribunal de la convocatoria.

4. Las listas constituidas al amparo de este artículo estarán vigentes durante un periodo máximo de cinco años desde su aprobación.

Si durante el periodo de vigencia de las listas se constituyen otras nuevas para el mismo puesto de trabajo, mediante convocatoria pública de pruebas selectivas publicada en el Boletín Oficial de Navarra, tendrán prioridad los aspirantes de las listas más recientes sobre los de las más antiguas.

Artículo 6. Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas convocadas a través del Servicio Navarro de Empleo.

1. El sistema de selección previsto en este apartado se utilizará cuando no existan aspirantes disponibles en las relaciones a que se refieren los artículos anteriores y cuando se justifique que existen urgentes necesidades de contratación o que se trata de puestos de difícil provisión en atención a las características específicas de los mismos.

2. Este sistema de selección exigirá la aprobación de la correspondiente convocatoria, en la que se establecerán los requisitos de participación y las pruebas de selección a realizar. Podrán participar quienes estén inscritos como demandantes de empleo o de mejora de empleo en el Servicio Navarro de Empleo.

3. Serán incluidos en listas de aspirantes a la contratación temporal todos aquellos que hayan aprobado las pruebas selectivas.

4. La prioridad en la lista de aspirantes se establecerá en función de la mayor puntuación obtenida en las pruebas selectivas, con excepción de lo establecido en el artículo 7. En caso de empate se dirimirá el puesto por sorteo realizado por el tribunal de la convocatoria.

5. Las listas constituidas al amparo de este artículo estarán vigentes durante un periodo máximo de tres años desde su aprobación. Si durante el periodo de vigencia de las listas se constituyen otras nuevas para el mismo puesto de trabajo, mediante convocatoria de pruebas selectivas a través del Servicio Navarro de Empleo, tendrán prioridad los aspirantes de las listas más recientes sobre los de las más antiguas.

6. En los casos de contrataciones de campaña y siempre que concurran razones de extraordinaria urgencia debidamente justificada, se podrá solicitar al Servicio Navarro de Empleo la remisión de una relación de aspirantes. Las listas constituidas en este caso estarán vigentes el tiempo que dure la campaña que motivó su constitución.

Artículo 7. Excepciones al régimen general de prioridad en las listas de aspirantes.

1. Se reservará la primera de cada tres plazas para ser cubierta por las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que se encuentren incluidas en la misma, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

2. El cumplimiento de los requisitos fijados en los apartados anteriores deberá ser comunicado por el interesado a la unidad competente para la gestión de las listas.

Artículo 8. Publicidad de las listas.

Todas las listas estarán publicadas en la página web municipal, de forma accesible y serán actualizadas periódicamente, de manera que pueda determinarse en cada momento la prelación de las personas incluidas en las mismas y si alguna persona de la lista está trabajando en el ayuntamiento.

## **TÍTULO III**

### ***GESTIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL***

Artículo 9. Normas generales de llamamiento.

1. Con el fin de facilitar su localización, los aspirantes deberán comunicar, al menos, un teléfono de contacto y una dirección de correo electrónico, sin perjuicio de que puedan comunicar, además, otros teléfonos de contacto, información que deberán mantener permanentemente actualizada.

2. El llamamiento de los aspirantes “disponibles” se efectuará de acuerdo con los criterios de prelación establecidos en los artículos 3 a 8.

3. La localización de los aspirantes se realizará:

–Si la contratación no tuviera carácter urgente se realizarán cuatro intentos de localización en un periodo de 2 días.

–Si la incorporación al puesto debiera realizarse en un plazo máximo de dos días se realizarán dos intentos de localización en el mismo día, con un intervalo mínimo de 2 horas.

–Si incorporación al puesto debiera realizarse en un plazo no superior a 24 horas se llamará sucesivamente a todas las personas aspirante en el orden en que se encuentren en dicho momento en la lista de contratación, hasta encontrar a una persona aspirante disponible para la aceptación del contrato propuesto.

4. El primer intento de localización se hará mediante llamada telefónica y el segundo, si fuera necesario, mediante el envío de un correo electrónico.

5. En todos los casos se dejará constancia de cada llamamiento en un archivo de carácter público y de acceso directo para los representantes de los trabajadores, señalando las circunstancias, fecha y hora en que se ha realizado.

6. Cuando un aspirante no pueda ser localizado se contactará con el siguiente o siguientes de la lista, hasta que el puesto o puestos de trabajo ofertados sean cubiertos. Los interesados con los que no se haya podido contactar mantendrán su lugar en la lista correspondiente.

7. En caso de que la lista de aspirantes “disponibles” se agote, se podrá proceder a llamar a los “no disponibles”.

8. Si puestos en contacto con un aspirante y realizada una oferta de contratación, no contesta a la misma, se entenderá que la rechaza y se le aplicará lo dispuesto en el artículo 11.

9. A los aspirantes que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo, salvo que se trate de cobertura de vacantes o de contratos de duración igual o superior a 6 meses o que suponga un aumento de jornada laboral o que el llamamiento se efectúe de una lista que corresponda a un puesto de trabajo de superior nivel o categoría.

Artículo 10. Prioridad excepcional para el llamamiento.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general para los llamamientos, cuando un aspirante haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal y dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del citado contrato se autorice la cobertura temporal de un puesto de trabajo similar, la Administración ofertará el contrato a dicho aspirante, siempre que, en el momento del nuevo llamamiento, concurren los siguientes requisitos:

a) Que el aspirante esté incluido en una lista que se encuentre vigente en el momento del llamamiento.

b) Que la finalización de su contrato no se haya producido por renuncia al mismo.

Artículo 11. Renuncia a ofertas de contratación.

1. Si algún aspirante renuncia al puesto de trabajo ofertado será excluido de la lista, salvo que acredite encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Estar obligado en virtud de un nombramiento o contrato administrativo o laboral en vigor.
- b) Encontrarse en situación de incapacidad temporal o licencia por maternidad o adopción.
- c) Tener a su cuidado un hijo menor de 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
- d) Tener a su cuidado a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
- e) Matrimonio propio o situación asimilada según la Ley 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, si la fecha de inicio del contrato ofertado está incluida dentro de los quince días naturales anteriores o siguientes a su constitución.
- f) Tener la condición de discapacitado debidamente reconocida y que las características de su discapacidad la hagan incompatible con las condiciones específicas del puesto de trabajo para el que se oferta el contrato.

2. En todos los casos los aspirantes deberán acreditar documentalmente la existencia de la causa en el plazo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente a que se les haya ofertado el puesto al que renuncian, en cuyo caso permanecerán en el mismo lugar que ocupan en la lista en situación de "no disponibles". Si así no lo hicieran, se considerará renuncia injustificada al puesto de trabajo.

3. En todos los casos los aspirantes deberán comunicar su disponibilidad para prestar servicios. Mientras esta comunicación no se produzca, los aspirantes estarán en situación de "no disponibles".

#### Artículo 12. Exclusión de las listas.

Serán excluidos de la lista que haya dado lugar al llamamiento los aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Renuncia injustificada al puesto de trabajo ofertado.
- b) No suscripción del correspondiente contrato por causa imputable al aspirante, una vez aceptado el puesto de trabajo en virtud del llamamiento.
- c) No superación del período de prueba, debiendo existir informe motivado de la persona responsable del servicio y acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- d) Renuncia al contrato suscrito.
- e) Imposibilidad reiterada, durante un periodo de un año, de contactar con el aspirante con motivo de llamamientos para la contratación, en los teléfonos o direcciones de correo electrónico facilitados por el mismo.

f) Abandono del puesto de trabajo.

g) Extinción del contrato como consecuencia de la tramitación de expediente disciplinario que finalice con Resolución firme por la que se apruebe la extinción.

h) Extinción del contrato por causas sobrevenidas, derivadas de la falta de capacidad o de adaptación del contratado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, debiendo existir informe motivado de la persona responsable del servicio y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Disposición Final.–Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente al de su publicación del texto integro en el Boletín Oficial de Navarra.