



996447\$5

Propuesta de	ACUERDO	Número de expediente	VARIOS_RRHH / 2017 / 51
Área	Área de Economía Local	Código de Propuesta	
Departamento	Sostenible Personal		
Recurso Contencioso: ...	Juzgado		

ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA CONTRATACIÓN EN RÉGIMEN ADMINISTRATIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

----- TEXTO PROPUESTO -----

«En la Junta de Gobierno Local de 21 de diciembre de 2015 se aprobó el actual acuerdo regulador de la contratación en régimen administrativo del personal del Ayuntamiento de Pamplona.

La gestión diaria de las contrataciones ha puesto de manifiesto la necesidad de introducir algunas modificaciones en el citado Acuerdo para una mayor eficacia y eficiencia en la gestión.

Se ha negociado y alcanzado acuerdo con los representantes sindicales en mesa de negociación de 8 de febrero de 2017 sobre un nuevo texto regulador de las contrataciones que recoge esas modificaciones, y que sustituye al ya existente.

Por ello, SE ACUERDA aprobar el acuerdo por el que se regula la contratación en régimen administrativo del personal del Ayuntamiento de Pamplona que tiene la siguiente redacción:

ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA CONTRATACIÓN EN RÉGIMEN ADMINISTRATIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto regular la gestión de las listas de contratación temporal.

Artículo 2. Orden de preferencia de listas.

El Ayuntamiento de Pamplona podrá constituir listas de aspirantes a la contratación temporal con el siguiente orden de prelación entre ellas:

1º Listas de empleados municipales aprobados en convocatorias internas de formación y perfeccionamiento, teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

2º Listas de aprobados sin plaza constituidas por los aspirantes que, habiendo superado las pruebas selectivas para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate, no hubieran obtenido plaza.



013520B438E8C642044114756393D3C6EL



La prioridad en las listas de aprobados sin plaza vendrá dada por la mayor puntuación obtenida en el procedimiento selectivo de ingreso.

La primera lista de aprobados sin plaza tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos posteriores.

3º Listas de aspirantes procedentes de procesos selectivos para el ingreso como funcionarios o contratados laborales fijos en el puesto de trabajo de que se trate que, sin estar incluidos en el apartado anterior, hubieran superado la prueba o fase del procedimiento selectivo que se determine en la convocatoria.

La prioridad en la lista de aspirantes constituida al amparo de este apartado vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios superados por cada aspirante.

La primera lista de este apartado tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos posteriores.

4º Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la provisión temporal del puesto de trabajo de que se trate, de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

La primera lista tendrá prioridad sobre las posteriores.

5º Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas procedentes de ofertas genéricas de empleo remitidas al Servicio Navarro de Empleo, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate, y de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Este sistema de selección se utilizará cuando no existan aspirantes disponibles en las listas recogidas del 1º al 4º, 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.

Los aspirantes de las listas más antiguas tendrán prioridad sobre los de las más recientes.

Artículo 3.- Prioridad para el llamamiento.

1. Con carácter general, los llamamientos se realizarán a la primera persona que se encuentre activada en la lista, o en situación conocida de estarlo por finalización de un contrato o de la causa por la que se encontraba desactivada en la lista, según el orden de prelación establecido en el artículo 2.

2. Los puestos de trabajo que queden vacantes serán ofertados previamente a aquellas personas que figuren con carácter preferente en las listas, según el orden de prelación de listas que se establece en el artículo 2.

Igual criterio se seguirá en los supuestos de cobertura temporal de puestos de trabajo cuya duración prevista sea igual o superior a 6 meses.

Estas personas serán llamadas cualquiera que sea la situación en la que se encuentren, activadas o no. En todo caso, a los que estén desactivados sólo se les llamará dos veces para ofertar una vacante, si no aceptan no se les volverá a llamar.

A los aspirantes que hayan renunciado a una vacante no se les ofertará contrato igual o superior a 6 meses en el periodo de un año, únicamente se les ofertará una segunda vacante.





A la persona que esté ocupando una vacante no se le ofertará ninguna otra vacante, ni contrato de duración igual o superior a 6 meses, del mismo puesto.

3. Cuando un contratado esté desempeñando o 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 produzca la necesidad de proveer el mismo número de puesto de trabajo, la Administración ofertará el contrato a dicho aspirante, siempre que en el momento del nuevo llamamiento esté disponible en la lista de contratación vigente y que no se trate del supuesto previsto en el párrafo segundo, esto es, vacante o contrato igual o superior a 6 meses, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 4.- Normas generales de llamamiento.

1. Con el fin de poder ser localizados los aspirantes deberán comunicar, al menos, un teléfono de contacto.

2. El llamamiento de los aspirantes se efectuará de acuerdo con los criterios de prelación establecidos en los artículos 2 y 3.

3. Si la contratación fuera urgente, teniendo tal carácter cuando la incorporación al puesto deba realizarse en un plazo máximo de dos días, y por un periodo inferior a 6 meses, se realizarán dos intentos de localización en el mismo día, con un intervalo mínimo de 2 horas, y si el aspirante no pudiera ser localizado se contactará con el siguiente o siguientes de la lista.

Si fuera urgente, pero el contrato tuviera una duración igual o superior a 6 meses, se realizarán cuatro intentos de localización en un periodo de 2 días, y si el aspirante no pudiera ser localizado se contactará con el siguiente o siguientes de la lista.

Si la contratación no tuviera carácter urgente, independientemente de su duración, se realizarán cuatro intentos de localización en un periodo de 3 días, y si el aspirante no pudiera ser localizado se contactará con el siguiente o siguientes de la lista.

4. En todos los casos, se dejará constancia de cada llamamiento, señalando las circunstancias, fecha y hora en que se ha realizado.

Si en la primera comunicación no se logra contactar con el aspirante se le remitirá un SMS informativo.

5. A los aspirantes que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo, salvo que:

a) se trate de cobertura de vacantes o de contratos de duración igual o superior a 6 meses (supuestos regulados en el art. 3.2)

b) el llamamiento se efectúe de otra lista distinta del puesto que desempeñen.

c) se encuentren desempeñando un trabajo a tiempo parcial y la oferta sea para un trabajo a jornada completa de duración igual o mayor de 3 meses y menor de 6. En el caso de ofertas para trabajos inferiores a jornada completa, se podrán ofertar a las personas que se encuentren desempeñando un trabajo a tiempo parcial de la misma categoría siempre que sea viable desempeñar los dos puestos.





En estos casos la renuncia no supondrá la exclusión de la lista. Asimismo, a los aspirantes que se hallen en alguna de las excepciones reguladas en este apartado 5 del artículo 4 sólo se les llamará una vez y si no aceptan, no se les volverá a ofrecer.

Artículo 5.- Renuncias a ofertas de contratación.

Si alguna persona renuncia al puesto de trabajo ofertado, pasará a ocupar el último lugar de la lista, salvo que acredite que se encuentra en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Estar vinculada en virtud de contrato administrativo o laboral en vigor.
- b) Encontrarse en situación de incapacidad temporal o licencia por maternidad o adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que acrediten debidamente que ha finalizado la situación que justificó su renuncia.
- c) Tener a su cuidado un menor de 6 años, por naturaleza o adopción, o un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un año desde la renuncia, salvo que, en el primero de casos, con anterioridad el menor haya alcanzado la edad de 6 años, y en el segundo de los casos, haya finalizado la causa que motivó la concesión, no pudiéndose alegar este motivo por el mismo sujeto causante.
- d) Aquellas otras que, acreditadas por el aspirante autorice la Dirección de Recursos Humanos, comunicándolo previamente a la Comisión de Personal.

En todos estos casos 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. Si así no lo hicieran, se considerará renuncia injustificada al puesto de trabajo. En todos estos supuestos, las personas aspirantes deberán comunicar y justificar por escrito su disponibilidad para prestar servicios, una vez finalizada la situación que justificó la renuncia. Mientras no se produzca esta comunicación en el departamento de personal del Ayuntamiento de Pamplona, sito actualmente en C/ Zapatería, 40 – 1º, bien personalmente, o bien vía correo electrónico previa comunicación telefónica, no se les ofertará ningún puesto de trabajo.

Los supuestos de renuncias efectuadas a ofertas de contratos a tiempo parcial de media jornada o menos no tendrán los efectos establecidos en el presente artículo.

Artículo 6.- Descenso al último lugar en la lista

Pasarán a ocupar el último lugar en la lista las personas aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- A) Renuncia injustificada al puesto de trabajo ofertado.
- B) Renuncia al contrato suscrito, salvo que sea para prestar servicios en cualquier Administración Pública o empresa privada.
- C) No suscripción del correspondiente contrato por causa imputable al aspirante, una vez aceptado el puesto de trabajo en virtud del llamamiento, salvo los supuestos autorizados por la Dirección de Recursos Humanos comunicados previamente a la Comisión de Personal.





D) Imposibilidad de contactar con el aspirante según los plazos establecidos en el artículo 4, habiéndosele llamado para 3 ofertas distintas consecutivas.

Artículo 7.- 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) Los que se encuentren por segunda vez en cualquiera de los supuestos recogidos en el artículo 6, sea o no la misma situación.
- b) No superación del período de prueba, debiendo existir informe motivado del responsable del servicio aprobado por Dirección de Recursos Humanos.
- c) Extinción del contrato como consecuencia de la tramitación de expediente disciplinario que finalice con Resolución firme por la que se apruebe la extinción.
- d) Extinción del contrato por causas sobrevenidas, derivadas tanto de una falta de capacidad o de adaptación del personal contratado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, como de una alteración en el contenido del mismo, previa audiencia del interesado e informe de la Comisión de Personal o de los Delegados de Personal correspondientes.

Artículo 8.- Vigencia de las listas.

Las listas reguladas en el artículo 2 tendrán una vigencia de 5 años. La Dirección de Recursos Humanos podrá acordar la prórroga de listas previo acuerdo con la Mesa de Negociación. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos se compromete a que al cumplimiento de los 4 años se inicien los trámites para la creación de nuevas listas.

Artículo 9.- Entrada en vigor, retroactividad y derogación.

El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su aprobación en la Junta de Gobierno Local.

A las relaciones de aspirantes a la contratación temporal vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo se les aplicará el régimen de vigencias establecido en el mismo. Igualmente, se aplicará el régimen de prevalencia de las listas dispuesto en este Acuerdo desde la fecha de su entrada en vigor.

En el supuesto de que el plazo de la vigencia de las listas haya expirado, se podrá hacer uso de la que correspondiera según el orden de prevalencia establecido en el artículo 2, aún expirada su vigencia, mientras se resuelva sobre su prórroga por acuerdo expreso de la Dirección de Recursos Humanos.

Quedan derogados los criterios de contratación temporal regulados en los acuerdos de JOB 02-MAY-07 (17/PR), JOB 21-FEB-12 (3/SG) y JOB 21-DIC-15 (9/EL) y remisiones contenidas en los mismos a otros acuerdos.»

----- FIN DE LA PROPUESTA -----



013520B438E8C642044114756393D3C6EL