

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE PEÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y GESTIÓN DE RESIDUOS, MEDIANTE SELECCIÓN POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE ARAGÓN (GUADALAJARA).

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El presente documento tiene por objeto regular y ordenar el procedimiento de selección para la formación de bolsa de trabajo de personal laboral temporal de peón del servicio de limpieza viaria y gestión de residuos; todo ello con la finalidad de proceder a la contratación, según las necesidades del servicio (sustituciones, vacantes, vacaciones del personal, refuerzo puntual del servicio, etc...). La constitución de la presente bolsa de trabajo tiene por finalidad establecer un procedimiento ágil para la inmediata puesta a disposición del Servicios de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del personal capacitado necesario para la correcta prestación de dicho servicio, con carácter temporal y siempre que no se cuente para ello con personal propio de acuerdo con el artículo 20.2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales para el año 2016, considerándose la prestación de este servicio como esencial.

El proceso selectivo se ajustará a lo dispuesto en las presentes bases, y en lo no previsto en las bases será de aplicación, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/88 de 28 de julio, en lo que conserve su vigencia y resulte aplicable, el Real Decreto 896/91 de 7 de junio, la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; 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 y en 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, Ley Orgánica 3/07 de 22 de Marzo, Ley 3/88 de 13 de Diciembre de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el resto de la normativa vigente en la materia, en cuanto no se oponga a la mencionada Ley 7/2007; y a la Ley 4/2011.

Régimen de incompatibilidades: el contrato estará sujeto a la normativa de incompatibilidades prevista para los empleados públicos en la Ley 52/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

SEGUNDA.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLAZA

a) Relación jurídica: La relación jurídica que ligará con la Corporación convocante, a el/la aspirante finalmente contratado será la de laboral con carácter temporal. La jornada será según las necesidades del Ayuntamiento y pudiendo modificarse.

c) Retribuciones: serán las correspondientes al puesto de trabajo de la misma categoría, presupuestado en la plantilla municipal, y en todo caso según las horas del contrato.

d) Tareas o servicios: los indicados en cada momento por el Ayuntamiento contratante.

El tiempo de estos servicios y el desempeño de la función que se le encomiende no dará a los contratados más derechos frente al Ayuntamiento que los estrictamente especificados en el contrato que se celebre, de acuerdo con su naturaleza de contrato laboral por obra o servicio determinado, sujeto a lo establecido por el artículo 15 del R.D.L. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2720/98.

TERCERA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para ser admitidos al proceso selectivo, los/as aspirantes con referencia al último día de presentación de instancias, habrán de cumplir los siguientes requisitos:

a. Poseer la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, debiendo tener perfecto conocimiento de la lengua castellana.

b. Haber cumplido 16 años y no haber alcanzado la edad establecida con carácter general para la jubilación.

c. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las funciones inherentes del puesto de trabajo.

d. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la Administración Local, ni hallarse inhabilitado para empleos o cargos públicos por resolución judicial.

e. No hallarse incurso en causa de incapacidad e incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente.

f. Estar en posesión del certificado de escolaridad o titulación superior a ésta.

Todos los requisitos exigidos deberán reunirse el día en que finalice el plazo de presentación de instancias.

Asimismo, deberán poseerse todos ellos durante el procedimiento de selección hasta el momento de contratación.

CUARTA.- INSTANCIAS

Quienes deseen participar en estas pruebas selectivas, deberán aportar el modelo de solicitud que figura en el Anexo I de estas bases. Este modelo podrá adquirirse en las oficinas municipales.

Las instancias se podrán presentar debidamente cumplimentadas, tanto en el Registro de las oficinas municipales de lunes a viernes de 8 a 15 horas como en la forma que determina el artículo 16 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las instancias irán acompañadas de fotocopia cotejada del DNI, fotocopia cotejada de la titulación, así como fotocopia cotejada de la documentación acreditativa de los méritos alegados, vida laboral, etc.

El plazo de presentación será de veinte días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de las presentes bases en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal.

QUINTA.- TRÁMITE DE ADMISIÓN

- a. Expirado el plazo de presentación de instancias, y en el plazo máximo de treinta días el Sr. Alcalde, mediante resolución aprobará la lista provisional de admitidos y excluidos. Esta resolución, que se publicará en el Tablón de Edictos y en la página web del Ayuntamiento, contendrá la relación nominal de excluidos con sus correspondientes DNI, causas de exclusiones, plazo de subsanación de defectos, determinándose en el mismo la composición nominal del Tribunal calificador.
- b. Los aspirantes excluidos expresamente, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la citada resolución, a fin de subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa, según el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimientos Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- c. Terminado dicho plazo se resolverán las reclamaciones presentadas mediante Resolución de la Alcaldía, en el caso de que no existan, las listas se entenderán definitivas.
- d. Contra la resolución que apruebe las listas definitivas de admisiones y exclusiones podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Presidente de Corporación, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de las listas, según el art. 123 en relación con el art. 112 de la Ley 39/2015, o ser impugnados directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.
- e. Los errores materiales, de hecho o aritméticos, podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a instancia del interesado.
- f. Cualquier publicación en relación con esta convocatoria se realizará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Molina de Aragón y en la página web del Ayuntamiento.

SEXTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR

El Tribunal Calificador del concurso se constituirá por los funcionarios municipales del Ayuntamiento de Molina de Aragón. El nombramiento de los miembros del tribunal incluirá el de sus suplentes, a quienes les serán de aplicación las mismas prescripciones.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir notificándolo a la Corporación cuando concurren en ellos circunstancias de las previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015 o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a Cuerpo o Escala análogos a los que correspondan a las plazas convocadas los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

Asimismo, los/as aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando a su juicio, concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el párrafo anterior, de conformidad con lo previsto en el art. 24 de la Ley 40/2015

El Tribunal podrá determinar que se incorporen al mismo los asesores que estime conveniente, que se integrarán con voz y sin voto.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los asistentes con voz y voto, dirimiendo los empates, el voto de calidad del Presidente.

El tribunal de selección quedará constituido con un mínimo de tres miembros.

SÉPTIMA.- SISTEMA DE SELECCIÓN

La selección se realizará mediante concurso y de acuerdo con el artículo 48.5 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, por considerarse el concurso la forma de provisión más oportuno para el puesto de trabajo que se selecciona, peón de limpieza viaria.

FASE DE CONCURSO

Se valorarán sólo los méritos relacionados con la bolsa a la que se opta y se acreditarán mediante copia de contratos y/o certificados de empresa y vida laboral y copia de títulos donde aparezca el nombre del curso, la duración en horas y el centro que lo impartió. Esta fase constará de:

Valoración de méritos conforme a la siguiente tabla: máximo 10,0 puntos.

a) **Experiencia laboral:** máximo 6,0 puntos.

- Experiencia en el mismo puesto de trabajo en Administración Pública: 0,20 puntos por mes de servicio, con un máximo de cuatro puntos.

- Experiencia en el mismo puesto de trabajo en Entidades Privadas, o en virtud de la condición de autónomo/a: 0,10 puntos por mes de servicio con un máximo de dos puntos.

La experiencia laboral deberá acreditarse mediante contrato de trabajo y nóminas o certificado de empresa, así como informe de Vida Laboral actualizado, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, éste último no tendrá validez por sí solo.

b) **Formación:** máximo 4,0 puntos. Por haber realizado cursos de formación que guarden relación con las funciones propias de la plaza convocada, hasta un máximo de dos puntos, se otorgará la siguiente puntuación: por cada hora 0,01 puntos.

Los méritos a los que se refieren los apartados solamente se valorarán según la documentación presentada.

OCTAVA.- CALIFICACIÓN DEFINITIVA

La calificación final del proceso selectivo será el resultado de la suma de las puntuaciones obtenidas.

En caso de empate en la puntuación, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en la fase de experiencia laboral. En caso de seguir el empate, se valorará la mejor puntuación en formación.

En caso de persistir el empate tendrán prioridad los de mayor edad.

NOVENA.- RELACIÓN DE APROBADOS, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y NOMBRAMIENTO.

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de los mismos por orden de puntuación constituyéndose una única bolsa de empleo por orden descendente.

El Tribunal elevará la propuesta de constitución de una bolsa de trabajo a Alcaldía-Presidencia con el objeto de proceder a los correspondientes contratos que sean convenientes para cubrir vacantes y necesidades urgentes de contratación.

DÉCIMA.- FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA

Con aquellos aspirantes que hayan superado el procedimiento selectivo, se confeccionará una bolsa de trabajo baremada para contrataciones de carácter temporal que se formalizarán en el momento en que sea necesario para cada una de las actividades que decida prestar el Ayuntamiento de Molina de Aragón, y únicamente por el tiempo preciso para dicha actividad o bien 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 propia bolsa en función de las puntuaciones obtenidas. Comenzando para cada contratación o sustitución que proceda por el siguiente a la última contratación efectuada, si la contratación sigue vigente. Es decir, se comenzará cada nueva contratación dando comienzo por quien ocupe el primer lugar y sucesivamente hasta el final. Una vez que la Bolsa llegue a su fin se iniciará nuevamente el procedimiento descrito anteriormente.

b. Cuando una persona fuese contratada temporalmente para cubrir una baja o sustitución temporal del servicio, a la finalización del contrato volverá al mismo lugar que ocupaba en la bolsa antes de la contratación en función de su puntuación.

c. Si el candidato fuere llamado por primera vez para ocupar el puesto o realizar la sustitución y renunciara a ella sin causa justificada, quedará en el mismo puesto en la bolsa pasando turno al siguiente. 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, etc.), así como la existencia de un contrato con una Administración Pública o con una empresa privada. Dicha causa debe ser acreditada por cualquier medio permitido en derecho (parte de baja médica, contrato de trabajo, etc.)

Serán causa de baja en dicha bolsa las siguientes circunstancias:

1. El rechazo de la oferta de empleo o sustitución sin causa justificada una segunda vez.
2. Se considerará rechazo de la oferta la no comparecencia del 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 formalizar el contrato de trabajo.
6. La demostración de falsedad sobre los datos reflejados en la solicitud.
7. La no superación del periodo de prueba previsto en el contrato de trabajo supondrá la baja definitiva en la Bolsa.

UNDÉCIMA.- VIGENCIA DE LA BOLSA

La presente bolsa tendrá una vigencia de hasta dos años o hasta el momento en que se decida su ampliación.

Cuando las necesidades del servicio lo demanden, se abrirá un plazo para la actualización de la bolsa de trabajo, durante el cual se aportarán nuevos méritos así como nuevas incorporaciones.

DECIMOSEGUNDA.- INCIDENCIAS

El Tribunal quedara facultado para resolver todas las dudas que se presenten en la aplicación de estas bases, para resolver cualquier incidencia no prevista en las mismas o en la legislación aplicable, y para tomar los acuerdos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en las mismas y en la normativa complementaria, pudiendo adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden del concurso en todo lo no previsto en estas bases.

En Molina de Aragón, a treinta de marzo de 2017

