



## Ayuntamientos

### AYUNTAMIENTO DE SESEÑA

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía número 480/2021, de fecha 18 de marzo, las bases que regulan el funcionamiento de las bolsas de trabajo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Seseña que se constituyan para la ocupación temporal por posibles vacantes de puestos de trabajo, se hacen públicas a los efectos que procedan.

#### **BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE SESEÑA**

##### **Exposición de motivos**

El funcionamiento de las administraciones públicas genera, en materia de personal, situaciones que pueden llegar a derivar en la necesidad de la cobertura temporal de determinados puestos de trabajo, ya sea por el apremio en la ocupación inmediata de vacantes dotadas presupuestariamente hasta su cobertura definitiva, por la aparición de necesidades extraordinarias de carácter no permanente o por otras situaciones recogidas por la normativa laboral o administrativa de aplicación sin que, en ningún caso, la respuesta ofrecida por parte de la administración para hacer frente a estas necesidades sobrevenidas pueda suponer un instrumento que permita amparar el acceso encubierto a una relación de servicios de carácter permanente.

La Constitución Española establece, en su artículo 103.3, que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, en su artículo 23.3, la Carta Magna dispone que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes; y, en el resto del articulado, se previene el cumplimiento de determinados preceptos de aplicación a la materia regulada en las presentes bases. Así, se garantiza la publicidad de las normas, el respeto a la jerarquía normativa, la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, la seguridad jurídica, la igualdad ante la ley y la no discriminación.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público hace mención al preceptivo cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tanto en el acceso al empleo público como en la promoción profesional; de libre concurrencia a los procesos de selección, salvo lo dispuesto para la promoción interna; y igualdad de oportunidades entre sexos, entre otros principios. Además, en sus artículos 10 y 11, expone los motivos por los que se podrá nombrar a funcionarios interinos para la ocupación temporal de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera y apunta el criterio a seguir para la determinación de los puestos de trabajo a desarrollar por el personal laboral.

En cuanto al personal laboral temporal, deberá estarse a lo que disponga la legislación laboral al respecto; más concretamente, el 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 y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, así como en el resto de la legislación laboral concordante.

No obstante, el acceso temporal a puestos destinados a personal laboral cuya causa de ocupación se encuentre incurso en el ámbito de aplicación relacionado en el artículo 1, deberá regirse por los mismos principios de actuación señalados para los puestos destinados a personal funcionario.

La Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha redonda en los principios enunciados hasta el momento y, en su artículo 48.3, sienta las bases de los procedimientos reguladores de los procesos de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal.

Teniendo como referencia este marco normativo, se ha pretendido establecer un sistema de bolsas de trabajo que, sin menoscabo de lo anterior, permita obtener un número más amplio de integrantes con el objeto de aumentar las expectativas de una efectiva, ágil, rápida y eficiente ocupación temporal de los puestos de trabajo regulable por estas Bases. Así, se deja abierta la posibilidad de acumular en una misma bolsa a integrantes derivados de diferentes procesos selectivos, observando siempre los principios informadores de estos procedimientos; lo que, en caso de acudir a este mecanismo, debe ampliar las posibilidades de éxito de la pretendida cobertura temporal sin necesidad de acudir a otro tipo de procedimientos que desemboquen en una excesiva ralentización de la respuesta a ofrecer y que, en la práctica, suponga una minoración en la calidad de la prestación de los servicios públicos ofrecida a los ciudadanos, por falta del personal suficiente para ello.

La regulación que a continuación se refiere nace con la vocación de garantizar el cumplimiento de los anteriores preceptos, de otorgar seguridad jurídica a la gestión de la materia de la que es objeto y, dentro de este contexto, ofrecer una respuesta ágil, eficaz y eficiente ante las necesidades que surjan; teniendo presente que, como en cualquier otra norma lícitamente emanada de un órgano con competencias para ello, determinadas situaciones concretas pueden adolecer de falta de regulación al no encontrar cabida



en su articulado ni poder ser resueltas por su aplicación analógica. Estas u otras posibles circunstancias futuras habrán de desembocar en una posterior e ineludible modificación que, sin duda, contribuirán a su perfeccionamiento.

### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación**

Se entiende por bolsa de trabajo, la relación de personas, ordenada y numerada según unos determinados criterios de prelación, creada para dar respuesta a la necesidad de cobertura temporal de puestos de trabajo ante determinadas circunstancias y con las limitaciones que marca la normativa de aplicación en vigor.

Las presentes bases tienen por objeto la regulación del funcionamiento de las bolsas de trabajo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Seseña que se constituyan para la ocupación temporal de puestos de trabajo, tanto en régimen laboral como funcional, bajo determinadas causas y circunstancias, extendiendo sus efectos a todas las categorías profesionales laborales, así como a todos los cuerpos, escalas, subescalas y grupos de funcionarios susceptibles de ser cubiertos a través de este mecanismo.

En concreto, se regulará la cobertura con personal laboral temporal o funcionarios/as interinos/as ante las siguientes situaciones:

a) Existencia de plazas vacantes presupuestadas, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios/as de carrera o por personal laboral fijo, dependiendo de su naturaleza. La duración del nombramiento/contrato de trabajo para este supuesto se extenderá hasta la definitiva cobertura o provisión del puesto de trabajo.

b) Sustitución transitoria de los/as titulares con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso deberá especificarse el nombre del/la sustituido/a y la causa de sustitución.

c) Sustitución transitoria de los ocupantes de un puesto de trabajo, por motivo y circunstancia diferente al recogido en el apartado anterior, hasta la reincorporación de estos.

d) Ejecución de programas de carácter temporal por personal interino, que no podrán tener una duración superior a tres años y que respondan a necesidades no permanentes de la administración.

e) Exceso o acumulación de tareas por funcionarios interinos y por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

f) Contratación de trabajadores/as en régimen laboral para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

g) Contratación de trabajadores/as en régimen laboral cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal propia de esta Entidad Local. Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del período de duración máxima.

h) Contratos de relevo.

i) Cualquier otra situación análoga o asimilable a las anteriores.

Los plazos máximos de contratación o nombramiento referidos, así como cualquier otra circunstancia descrita, se actualizarán con lo que, a posteriori, sea susceptible de ser determinado a través del Convenio Colectivo del personal laboral, del Acuerdo Marco del personal funcionario, en vigor; así como del resto de la normativa con incidencia sobre la materia.

### **Artículo 2. Situaciones en la bolsa de trabajo**

Los/as integrantes de una bolsa de trabajo se encontrarán en alguna de las siguientes situaciones:

a) Disponible: Con derecho a recibir los llamamientos que permitan acceder a un puesto de trabajo temporal cuya ocupación es objeto de la bolsa de empleo en la que se encuentre.

Las personas que hayan sido penalizadas por no justificar documentalmente su rechazo a una oferta durante una ocasión, también se encontrarán en esta situación, si bien se ha de hacer constar esta circunstancia y habrán pasado a ocupar el último lugar de la bolsa.

b) En suspenso: No susceptible de recibir llamamientos, aunque conservan su posición en la bolsa de trabajo. Pueden encontrarse en esta situación por los siguientes motivos:

b.1) Ocupación temporal de un puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Seseña de la misma o superior categoría.

b.2) Período de tiempo transcurrido desde el rechazo de la cobertura de un puesto de trabajo ofertado y el momento en el que se remite la justificación documental que habilita para la conservación del puesto ocupado. En el caso de no remitirse en el plazo de 10 días naturales, se aplicará lo previsto en el artículo 7 de las presentes Bases.

b.3) Restos de casos previstos en el artículo 7 de las presentes bases.

c) Ilocalizable: Integrantes que no han podido ser localizados en dos llamamientos consecutivos dentro de una bolsa de trabajo para una concreta categoría. No serán susceptible de nuevo llamamiento en tanto que no se produzca la actualización de los datos, por parte del interesado/a, que permita



posteriores localizaciones; todo ello sin perjuicio de la función de investigación que pueda llevar a cabo el Ayuntamiento de Seseña en cualquier momento, de oficio, con el objeto de permitir su localización.

d) Excluido: Ha dejado de formar parte de la bolsa de trabajo, temporal o definitivamente, por encontrarse en alguno de los supuestos previstos en el artículo 7 de las presentes bases.

### **Artículo 3. Constitución de las bolsas de trabajo y orden de prelación**

Las bolsas de trabajo sujetas a las presentes bases serán aprobadas por resolución del órgano titular de la competencia, y se constituirán a partir de lo dispuesto en la resolución definitiva, o propuesta de resolución, de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de puestos de trabajo de cada categoría, ya sea con carácter temporal o definitivo y siempre que así se especifique expresamente en las bases de las convocatorias, tomando como referencia a los aspirantes que no hayan superado el proceso selectivo pero sí, al menos, una de las pruebas.

Asimismo, las bolsas de trabajo existentes se completarán con los candidatos que resulten seleccionados en las nuevas convocatorias específicas, siempre que hayan superado, al menos, una de las pruebas de las que conste el proceso y que no se refiera en las bases de esa nueva convocatoria la expresa derogación de la posible bolsa de trabajo existente para la categoría. En caso de existir derogación expresa, la nueva bolsa de trabajo se constituiría exclusivamente con los nuevos candidatos que resulten, sin perjuicio de la posterior incorporación de aspirantes derivados de otros procesos selectivos.

En caso de que el proceso selectivo se convoque por el sistema de concurso, pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo que corresponda aquellos aspirantes que superen la puntuación mínima establecida en las bases de la convocatoria.

Quedarán excluidas las convocatorias de procesos para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de movilidad, funcionarización y estabilización del empleo público, pero no así las de promoción interna, de conformidad con lo establecido en artículo 48.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, siempre que los candidatos/as hayan superado, al menos, unas de las pruebas selectivas.

En cualquier caso, no podrán formar parte de las bolsas de trabajo los funcionarios/as de carrera ni el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Seseña, excepto cuando su presencia se derive del resultado de un proceso de promoción interna.

Se constituirán bolsas de trabajo independientes para cada categoría y para cada régimen jurídico, no pudiendo existir bolsas de trabajo formadas conjuntamente por personal en régimen laboral y funcional.

El orden de prelación de los/as integrantes de cada bolsa de trabajo será el que se relaciona:

- 1º) Aspirantes derivados/as de convocatorias de procesos de promoción interna.
- 2º) Aspirantes derivados/as de convocatorias para la cobertura, temporal o definitiva, de un puesto de trabajo por acceso libre.
- 3º) Aspirantes derivados/as de convocatorias específicas para la creación de bolsas de trabajo.

Dentro de cada forma de acceso a una bolsa de trabajo de las tres referidas anteriormente, los/as integrantes se ordenarán, en primer lugar, por el número de pruebas superadas y, dentro de este criterio, de acuerdo con la puntuación total obtenida en el proceso de selección, tomando ambos criterios en orden descendente.

En caso de producirse empates, se ordenarán por la puntuación obtenida en la última prueba superada, en orden descendente. De continuar el empate, se atenderá a la puntuación obtenida en el resto de pruebas selectivas, en orden también descendente; comenzando por la penúltima prueba superada y continuando con la evaluación de las puntuaciones obtenidas, progresivamente prueba por prueba, hasta el momento en el que se deshaga el empate, siempre con el límite de la primera superada, que ha de ser, en su caso, la última en ser tenida en cuenta. De persistir el empate, se procederá a un sorteo entre los integrantes que se encuentren en esa situación. El acto por el que se realice el sorteo tendrá lugar ante el responsable del Área de Personal y, al menos, deberá contar con la presencia de un funcionario de la corporación que dejará constancia y extenderá acta de la sesión. Asimismo, deberá estar presente la representación sindical de los trabajadores o de los delegados del personal funcionario, según el régimen jurídico en el que se enmarque la prestación de servicios.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que ya constara la constitución de las comisiones de control y seguimiento a las que se refiere el artículo 8, corresponderá a estos órganos efectuar el sorteo de desempate, dentro de su ámbito de actuación.

Si, como consecuencia de la acumulación de candidatos a una bolsa ya existente, se produjera una duplicidad de algún candidato, la posición en la bolsa resultante de este vendrá determinada por la mayor puntuación obtenida, sin perjudicar en ningún caso su posición en la bolsa.

En el ejercicio de la potestad de autoorganización, queda a criterio del Ayuntamiento de Seseña la apreciación de la necesidad de acudir a las bolsas de trabajo existentes para la ocupación temporal de los puestos de trabajo que se estimen necesarios, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 1. Así, la existencia de una plaza que no esté ocupada o que, estándolo, su ocupante se encontrara temporalmente en situación de incapacidad o en cualquier otra circunstancia que derivase en su ausencia, no supondrá para el Ayuntamiento de Seseña obligación alguna de iniciar el proceso de llamamiento de los candidatos de la bolsa de trabajo de la categoría de la que se trate.



La mera pertenencia a una bolsa de trabajo no implicará, por sí misma, el nacimiento del derecho a la obtención de un contrato de trabajo o a un nombramiento como funcionario interino, ni supondrá la adquisición ni consolidación de derecho alguno a efectos del acceso al empleo público del Ayuntamiento de Seseña, sin perjuicio de la valoración que pudiera corresponder, en su caso, por el tiempo efectivo de prestación de servicios. Tampoco amparará expectativa de derecho alguno, más allá de la que se encuentre expresamente recogida en las presentes Bases.

#### **Artículo 4. Requisitos de acceso y permanencia en las bolsas de trabajo**

Los requisitos generales para el acceso a una bolsa de trabajo son los que se relacionan:

- a) Nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del TREBEP.
- b) Capacidad funcional para el desempeño de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, salvo que por ley se establezca otra cosa.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en la situación de inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaba en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación académica exigida o estar en posesión de los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes para la participación en la convocatoria que habilitó la inclusión en la bolsa de trabajo.

f) Cumplir los requisitos específicos establecidos para cada convocatoria.

Los/as integrantes de una bolsa de trabajo deberán conservar los requisitos que permitieron su inclusión durante todo el tiempo de pertenencia a la misma, debiendo comunicar cualquier alteración que pudiera resultar trascendente para su permanencia en la bolsa.

En cualquier caso, para el acceso efectivo a un puesto de trabajo, deberán poseerse los referidos requisitos y los establecidos en el convenio colectivo del personal laboral o, en su caso, en el acuerdo marco del personal funcionario y en la RPT para cada puesto de trabajo, así como en el resto de la normativa de aplicación.

La fecha de finalización de la prestación de servicios no podrá rebasar, en su caso, a la fecha de cobertura definitiva del puesto de trabajo en virtud del resultado del proceso selectivo para el acceso o provisión instruido al efecto.

#### **Artículo 5. Llamamientos**

Los llamamientos a los/as integrantes de la bolsa de trabajo se realizarán observando el orden de prelación establecido en el artículo 3, por medio de comunicación telefónica a través del número consignado en la solicitud de participación en la convocatoria que genera el derecho a su inclusión en la bolsa. Cada llamamiento constará de dos intentos de comunicación telefónica.

Cada nueva propuesta de ocupación temporal de un puesto de trabajo, inmersa en el ámbito de aplicación de estas bases y según la necesidad apreciada por el Ayuntamiento de Seseña, originará el nacimiento de un nuevo proceso de llamamientos que comenzará por el candidato/a que ocupe el primer lugar de la bolsa de trabajo y se encuentre en situación «Disponible», y continuará según el orden de prelación existente. En ningún caso se podrá alterar el orden de prelación establecido o comenzar un nuevo llamamiento por candidato/a en posición diferente a la referida, salvo para los casos previstos en las presentes bases y en la legislación laboral en vigor en el marco de la concatenación de contratos y la duración máxima de los contratos temporales.

Es responsabilidad de los integrantes de las bolsas de trabajo el mantenimiento y actualización del número de teléfono y de los restantes datos de contacto. No obstante, desde la Concejalía de Personal se podrá realizar la función de investigación que se estime más adecuada con el objeto de poder contactar con el candidato/a que corresponda, siempre con estricta observación de la normativa reguladora de la protección de datos de carácter personal.

Cuando concurren, para una misma bolsa de trabajo, dos o más propuestas de ocupación temporal de puestos de trabajo por causa regulada por las presentes Bases, se acumularán todas las propuestas en un mismo llamamiento, ofertando a los/as aspirantes contactados todas las propuestas existentes, en tanto que ningún integrante anterior las hubiera aceptado.

En las comunicaciones telefónicas efectuadas se informará del motivo de la vacante temporal, del tipo de plaza a ocupar, si es en régimen laboral o funcional, de la duración de la relación en caso de ser posible determinarla, de la jornada y horarios a desarrollar, y de las retribuciones brutas a percibir, así como de cualquier otra cuestión relacionada con la oferta o con el puesto de trabajo que plantee el candidato/a.

La información facilitada tendrá la mera consideración de propuesta de trabajo temporal y no generará ningún derecho ni expectativa de derecho para el contactado/a, en tanto que este/a no formalice su



expresa aceptación del puesto ofertado y de las condiciones establecidas para el mismo, así como la acreditación del mantenimiento de los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo.

Quedarán excluidos de los llamamientos, pasando a la situación «En suspenso», los candidatos que se encuentren, en esa fecha, ocupando un puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Seseña en la misma o en superior categoría. No obstante, conservarán su posición en la bolsa para futuros llamamientos cuando se produzca el fin de esta circunstancia.

Si el primer intento de comunicación telefónica se realiza con éxito, el integrante de la bolsa deberá expresar su voluntad de aceptación o rechazo del puesto ofertado, disponiendo de un plazo máximo de un día para responder.

Si no ha sido posible establecer la comunicación con el candidato/a, se efectuará un segundo intento de comunicación telefónica pasadas, al menos, tres horas desde el primer intento; excepto si el titular de la Concejalía de Personal ha apreciado la necesidad de la ocupación temporal del puesto con carácter de urgencia. En este caso, se efectuará el segundo intento de comunicación pasada, al menos, una hora desde el primero.

En caso de contacto, se procederá del modo establecido para el primer intento de comunicación establecido con éxito.

De resultar infructuoso este segundo intento, se dejará constancia en el expediente y se continuará con los intentos de comunicación telefónica dentro del llamamiento de acuerdo con el orden de prelación establecido en la bolsa de trabajo, manteniendo al no contactado en el lugar que ocupa en esa bolsa. No obstante, si no ha sido posible contactar con un mismo candidato en dos llamamientos consecutivos, pasará a la situación de ilocalizable en la bolsa de trabajo en la que haya acumulado esos dos llamamientos consecutivos fallidos. A estos efectos, los dos intentos de comunicación telefónica infructuosos dentro de un mismo llamamiento se contabilizarán como un único llamamiento.

Para poder continuar con la tramitación del expediente, previa a la resolución por la que se acuerde la formalización del contrato de trabajo temporal o el nombramiento como funcionario interino, deberá constar aceptación expresa de la oferta por parte del interesado y del cumplimiento de los preceptivos requisitos para su contratación o nombramiento.

La posición en la bolsa del candidato/ha seleccionado/a no experimentará ninguna variación, si bien quedará en suspenso para futuros llamamientos de esa bolsa hasta la finalización de la prestación de servicios para la que ha sido contratado o nombrado. La vuelta a la situación de disponible del candidato en la bolsa de la categoría se realizará de oficio.

#### **Artículo 6. Justificación de los rechazos y efectos**

El rechazo de una oferta de empleo por motivos justificados garantizará la conservación del puesto ocupado en la bolsa de trabajo. Para tener esta consideración, el interesado deberá aportar justificación documental acreditativa de la situación que provoca el rechazo dentro del plazo de 10 días naturales, a contar desde el día siguiente al de la comunicación de la oferta de trabajo.

Se entenderá justificado el rechazo de una oferta de empleo cuando concurra alguna de las siguientes causas:

1. Incapacidad temporal o incapacidad absoluta, gran invalidez o incapacidad total, sin haber agotado el período de tiempo establecido por el INSS para la revisión de la situación. La justificación de estas situaciones se acreditará mediante la presentación del parte médico de baja por incapacidad temporal, informe médico o resolución del órgano público competente para la declaración de la situación.

2. Maternidad o similares, paternidad, situación de riesgo durante el embarazo, disfrute del período de lactancia o licencia por matrimonio o unión de hecho. No obstante, se podrá solicitar el pase a la situación de disponible, antes de la finalización de estos descansos, cuando se hayan superado los períodos mínimos de descanso obligatorio establecidos en la legislación vigente. La justificación de estas situaciones se acreditará mediante la presentación de copia del libro de familia, informe médico de maternidad, certificado del registro civil, inscripción en el registro de parejas de hecho o resolución emitida por el órgano público competente que acredite la permanencia en la situación que justifica el rechazo de la oferta.

3. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o por cualquier otro motivo derivado del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. La situación se justificará mediante la presentación de copia de la resolución emitida por el órgano público competente o certificado emitido por empresa o entidad privada.

4. Tener la condición de cuidador de persona dependiente. La justificación de esta situación se acreditará mediante la presentación de copia de la resolución emitida por el organismo público competente para su declaración o certificación emitida al efecto.

5. Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva. La justificación de esta situación se acreditará mediante la presentación de certificación emitida por la entidad pública en la que se ejerza la representación o de la entidad sindical donde se presten los servicios.

6. Prestación de servicios incluida en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, tanto en entidad privada como en administración pública, incluidos sus organismos autónomos y empresas públicas, ya sean entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o sociedades mercantiles con capital participado mayoritariamente por cualquier administración pública o cualquier otra entidad de derecho público. La justificación de esta situación se acreditará mediante la presentación de contrato



de trabajo, acompañado de informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, mediante la presentación de certificado de servicios prestados en cualquiera de las administraciones públicas por el que se acredite la vigencia de la relación de servicios.

7. Encontrarse en el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público o personal, que deberá ser acreditado documentalmente.

### **Artículo 7. Penalizaciones y exclusión de una bolsa de trabajo**

1. Se penalizará a los/as integrantes de una bolsa de trabajo con el pase a la última posición de la bolsa por cuya inclusión se recibe el llamamiento, siempre que concurra alguna de las siguientes causas:

a) Rechazo sin justificar de una propuesta de ocupación temporal de puesto de trabajo, por una sola vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo.

b) Incomparecencia en la fecha prevista para la formalización del contrato de trabajo o para su nombramiento como funcionario interino, sin previo aviso y sin motivo justificado que sea apreciado por la Concejalía de Personal, del/la aspirante que hubiera aceptado el puesto, por primera vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo, siempre que comparezca con tal fin en el transcurso de los dos días hábiles siguientes al previsto. En el caso de haberse declarado la urgencia del procedimiento, deberá comparecer dentro del siguiente día hábil al previsto. Transcurrido este plazo, se actuará según lo previsto en el apartado 2.b) de este artículo, teniéndole por desistido de su derecho a la ocupación temporal del puesto y se podrá retomar el llamamiento, ofertando la propuesta al/ siguiente integrante de la bolsa.

2. Los aspirantes quedarán excluidos/as temporalmente durante el siguiente nuevo llamamiento de la bolsa de trabajo en la que se encuentren, en los siguientes supuestos:

a) Rechazo de una propuesta de ocupación temporal de puesto de trabajo sin justificación, por segunda vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo.

b) Incomparecencia en la fecha prevista para la formalización del contrato de trabajo o para su nombramiento como funcionario interino, sin previo aviso y sin motivo justificado que sea apreciado por la Concejalía de Personal, del/la aspirante que hubiera aceptado el puesto, por segunda vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo, siempre que comparezca con tal fin en el transcurso de los dos días hábiles siguientes al previsto. En el caso de haberse declarado la urgencia del procedimiento, deberá comparecer dentro del siguiente día hábil al previsto. Transcurrido estos plazos, se actuará según lo previsto en el apartado 3.f) de este artículo, teniéndole por desistido de su derecho a la ocupación temporal del puesto y se podrá retomar el llamamiento, ofertando la propuesta al/ siguiente integrante de la bolsa.

La exclusión temporal por un nuevo llamamiento también se aplicará al supuesto del apartado 1.b) del presente artículo, siempre que el/la aspirante no comparezca o lo haga pasado el plazo que se especifica.

c) Incomparecencia en la fecha señalada para el inicio de la prestación de servicios o en los plazos de incorporación previstos por la normativa vigente, por primera vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo y sin previo aviso y justificación que sea apreciada por la Concejalía de Personal, del/la aspirante que ya hubiera formalizado el nombramiento/contrato de trabajo. Transcurrido ese plazo, a los efectos del ejercicio de los derechos laborales derivados de su inclusión en la bolsa de trabajo, se le tendrá por desistido de su derecho a la ocupación temporal del puesto y se podrá retomar el llamamiento, ofertando la propuesta al/ siguiente integrante de la bolsa.

Las exclusiones temporales operarán por una sola vez, aplicándose lo previsto para las exclusiones definitivas en caso de reincidencia.

3. El/la integrante de una bolsa de trabajo será excluido/a definitivamente de la misma, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Renuncia voluntaria expresa, comunicada por cualquiera de los medios de los previstos en la Ley 39/2015, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

b) Simulación o falseamiento de causas o datos con el objeto de justificar el rechazo a la ocupación temporal de un puesto ofertado, o la renuncia una vez aceptado el puesto. Todo ello sin perjuicio de las posibles responsabilidades de cualquier índole en las que pudiera incurrir el infractor.

c) Rechazo de una propuesta de ocupación temporal de un puesto de trabajo sin justificar, por tercera vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo.

d) Incumplimiento sobrevenido de los requisitos para el acceso y permanencia en la bolsa de trabajo expuestos en el artículo 3.

Siempre que el motivo del incumplimiento no existiera en el momento de la inclusión del/la aspirante en la bolsa de trabajo y este fuera subsanable por el mero transcurso del tiempo o por cualquier otra circunstancia, el/la integrante pasará a la situación «En suspenso», rehabilitándolo/a en la posición que ocupaba, y con plenitud de derechos, a partir del momento en el que se ponga en conocimiento de la Concejalía de Personal la subsanación del hecho que motivó la suspensión.

e) Incomparecencia, por segunda vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo y sin previo aviso y justificación que sea apreciada por la Concejalía de Personal, del/la aspirante en la fecha señalada para el inicio de la prestación de servicios o en los plazos de incorporación previstos por la normativa vigente, que ya hubiera formalizado el nombramiento/contrato de trabajo. Transcurrido ese plazo, a los efectos y derechos laborales derivados de su inclusión en la bolsa de trabajo, se le tendrá por desistido de su derecho a la ocupación temporal del puesto y se podrá retomar el llamamiento, ofertando la propuesta al siguiente integrante de la bolsa.



f) Incomparecencia en la fecha prevista para la formalización del contrato de trabajo o para su nombramiento como funcionario interino, sin previo aviso y sin motivo justificado que sea apreciado por la Concejalía de Personal, del/la aspirante que hubiera aceptado el puesto, por tercera vez durante toda la vigencia de la bolsa de trabajo, siempre que no comparezca con tal fin en el transcurso de los dos días hábiles siguientes al previsto. En el caso de haberse declarado la urgencia del procedimiento, deberá comparecer dentro del siguiente día hábil al previsto. Transcurrido estos plazos, quedará excluido definitivamente, teniéndole por desistido de su derecho a la ocupación temporal del puesto y se podrá retomar el llamamiento, ofertando la propuesta al/ siguiente integrante de la bolsa.

La penalización con la exclusión definitiva de la bolsa de trabajo de la que se trate, también se aplicará al supuesto del apartado 2.b) del presente artículo, siempre que el/la aspirante no comparezca o lo haga pasado el plazo que se especifica.

g) Finalización del contrato de trabajo o nombramiento con anterioridad a la fecha de su vencimiento, siempre que sea a instancia del interesado. Quedará excluida de esta circunstancia la finalización anticipada que tenga su causa en la aceptación de otra oferta de trabajo, ya sea en organismo público o en empresa privada, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. Para su consideración como causa de permanencia en la bolsa de trabajo que corresponda, el interesado deberá aportar justificación documental de este hecho.

No obstante, la Concejalía de Personal podrá autorizar la permanencia del trabajador/a en la bolsa de trabajo, siempre que la causa de la renuncia se fundamente en una situación excepcional de necesidad y que así se acredite documentalmente.

h) Despido o sanción disciplinaria por la comisión de una falta grave o muy grave, así como no superar el período de prueba establecido en el contrato de trabajo suscrito al efecto.

i) Incumplimiento de las normas reguladoras de las situaciones de incompatibilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 53/1954, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como encontrarse inmerso en cualquiera de las causas legales que impidan el acceso a la función pública.

j) Acceso a la condición de empleado público como personal laboral fijo o funcionario de carrera en el Ayuntamiento de Seseña, sin perjuicio de lo previsto para las situaciones derivadas de los procesos de promoción interna.

### **Artículo 8. Vigencia**

Las bolsas de trabajo constituidas para cada categoría permanecerán en vigor en tanto que no queden expresamente derogadas, ya sea a través de resolución del órgano competente o a través de una convocatoria de proceso selectivo para la cobertura de puestos de trabajo o específico para la creación de una bolsa de empleo posterior; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48.6 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

### **Artículo 9. Interpretación de la norma**

La gestión ordinaria en la aplicación e interpretación de las presentes Bases a las bolsas de trabajo existentes corresponderá a la Concejalía de Personal, cuyas actuaciones al respecto serán susceptibles de impugnación en vía administrativa por medio de la presentación de recurso postestativo de resolución, sin perjuicio de su impugnación a través de la jurisdicción contencioso-administrativa.

En cualquier caso, con el objeto de garantizar el control y seguimiento de la gestión de las bolsas de trabajo, se constituirán sendas comisiones para el personal laboral y funcionario en la que participarán las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Seseña.

### **Artículo 10. Entrada en vigor**

Las presentes bases entrarán en vigor en la fecha siguiente a la de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

### **Artículo 11. Disposición derogatoria**

Quedan derogadas cuantas normas, disposiciones y preceptos, de igual o inferior rango, se opongan a lo dispuesto en las presentes bases.».

Seseña, 19 de marzo de 2021.–El Concejal de Personal, David Sánchez Serrano.

N.º I.-1322