



AYUNTAMIENTO DE ALBACETE
SELECCIÓN RECURSOS HUMANOS Y R.P.T.

ACUERDO JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 23 DE JULIO DE 2004

BASES GENERALES A REGIR EN LOS PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS DE PERSONAL INTERINO Y DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL

1. Objeto de las Bases: Es objeto de las presentes bases la regulación del procedimiento y condiciones de selección de personal que vaya a ser nombrado interinamente o contratado en régimen laboral con carácter temporal.

2. Condiciones de los aspirantes: Los aspirantes deberán contar con la titulación o categoría profesional exigible para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate y no estar incurso en circunstancias de incapacidad o incompatibilidad para prestar servicios en este Ayuntamiento, y no realizar otra actividad retribuida con cargo a fondos públicos.

Si realizaran alguna actividad privada remunerada, deberán hacerlo constar expresamente antes del nombramiento o de la contratación.

Tratándose de nombramientos interinos, los aspirantes deberán reunir todos los requisitos generales y de titulación exigidos para el ingreso en la categoría administrativa.

3. Condiciones para proveer el desempeño de la función:

A) Tratándose de nombramientos interinos, será necesario:

- a) Que la plaza a cubrir se encuentre vacante, o que estando cubierta, no esté desempeñada por su titular en razón a cualquier circunstancia de interrupción del servicio con derecho a reserva de plaza, tales como vacaciones, enfermedad, servicios especiales, etc.
- b) La duración del nombramiento será hasta cuando se cubra la plaza en propiedad, o se reincorpore su titular al servicio.
- c) Si la plaza estuviera vacante, deberá ser incluida en la inmediata oferta de empleo público.
- d) Que exista crédito suficiente para atender el gasto que origina el nombramiento.
- e) Propuesta de la Jefatura del Servicio correspondiente, con el conforme del Concejal Delegado, en la que se acredite la urgencia de proveer el desempeño de la función, dictamen de la Comisión Informativa de Interior y Personal y acuerdo de la provisión interina por parte de la Junta de Gobierno Local.
- f) Celebradas las pruebas selectivas, la Comisión de Gobierno otorgará el nombramiento interino a favor del aspirante o aspirantes propuestos por el órgano

seleccionador. No obstante, si no fuera necesario realizar convocatoria ni pruebas selectivas por concurrir la circunstancia expresada en la base 4.B.h), el acuerdo de provisión interina de la plaza se sustituirá por el nombramiento interino.

B) Tratándose de contrataciones laborales temporales, será necesario:

- a) Propuesta de la Jefatura del Servicio, con el conforme del Concejal Delegado, justificando la necesidad de la contratación, duración previsible, categoría laboral o profesional de los aspirantes y características especiales que haya de reunir. Si fuera necesario realizar pruebas selectivas, se propondrán conforme a los criterios que se establecen en la base 4.B).
- b) Informe de la Sección de Personal, relativo a la posibilidad legal y a la clase de contrato más idónea.
- c) Que exista crédito para atender el gasto que origine la contratación.
- d) Dictamen de la Comisión Informativa de Interior y Personal y acuerdo de la Junta de Gobierno Local disponiendo la contratación, y teniendo en cuenta que se diera la circunstancia prevista en la base 4.B.h), se designará simultáneamente a la persona o personas a contratar.
- e) Celebradas las pruebas selectivas si procedieren, la Junta de Gobierno Local acordará la contratación a favor de las personas propuestas por el órgano seleccionador. No obstante, si se tratara de contratación de personal de oficios, y no existiese bolsa de trabajo, se formalizará el contrato sin necesidad de este acuerdo, a favor de las personas que resulten propuestas por el órgano seleccionador o bien por el SEPECAM, si no hubiera lugar a la celebración de pruebas selectivas, siempre y cuando se trate de contratos de duración inferior a 3 meses, quedando excluidas las prórrogas.

4. Selección de Personal

A) Tratándose de personal de oficios y si no existiera bolsa de trabajo, se procederá del siguiente modo:

- a) Si se tratara de personal del grupo E, se interesará propuesta de la Agencia Municipal de Colocación (preferentemente) o del SEPECAM, conforme al baremo concertado entre dichas Entidades y el Ayuntamiento, entendiéndose hecha de esta forma la oferta pública, y seleccionadas las personas que figuran en dicha propuesta, sin necesidad de pruebas selectivas.
- b) Si se tratara de personal del grupo D, se interesará igualmente oferta a la Agencia Municipal de Colocación (preferentemente) o del SEPECAM, en número triple al de puestos de trabajo a cubrir, entendiéndose hecha de esta forma la Oferta Pública, y realizándose a continuación las pruebas selectivas correspondientes



AYUNTAMIENTO DE ALBACETE
SELECCIÓN RECURSOS HUMANOS Y R.P.T.

ACUERDO JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 23 DE JULIO DE 2004

entre el personal propuesto por la Agencia Municipal de Colocación o el SEPECAM. Si por falta de personal registrado, con la categoría laboral adecuada, o por no haber superado las pruebas selectivas no se pudieran cubrir todos o alguno de los puestos ofertados, se acudirá al sistema previsto en la letra B).

B) Tratándose de otro personal, y siempre y cuando el nombramiento o contratación sea superior a 3 meses (en caso contrario se interesará igualmente oferta a la Agencia Municipal de Colocación, preferentemente, o del SEPECAM, previa negociación de la Comisión de Seguimiento de Bolsas de Trabajo), se llevarán a cabo pruebas selectivas, debiéndose confeccionar las correspondientes bases en las que se deberá de identificar con claridad el puesto de trabajo que se convoca, número de plazas, así como el tipo de nombramiento o contrato que se va a realizar al aspirante que supere las pruebas: interinidad, obra o servicio, etc.

El sistema selectivo a utilizar será el establecido en la Plantilla Orgánica, y en su defecto, como norma general la Oposición Libre, salvo que por la naturaleza o características específicas de la plaza a cubrir sea más adecuado el sistema de Concurso Oposición.

Las pruebas selectivas para nombramiento de funcionarios interinos y contratación temporal de personal laboral en el Ayuntamiento se ajustarán a los siguientes criterios generales:

- a) Las pruebas constarán de dos ejercicios y, en caso de Concurso Oposición, además de la fase de concurso (que será previa a la de oposición) :
 - ✓ 1º Ejercicio: teórico.
 - ✓ 2º Ejercicio: práctico.
- b) Ejercicio Teórico: El ejercicio teórico consistirá en contestar por escrito a un número mínimo de preguntas tipo test o preguntas cortas, en función al grupo profesional.

| Grupo | Nº Preguntas tipo test | Nº Preguntas cortas |
|-------|------------------------|---------------------|
| A | 40 | 20 |
| B | 30 | 15 |
| C | 25 | 15 |
| D | 20 | 10 |
| E | 15 | 10 |

Para las plazas de Jefatura se incrementará el número de preguntas tipo test o preguntas cortas en 5 adicionales a las que ya les corresponda según el Grupo.

Las preguntas erróneas penalizarán sobre las correctas en una proporción de 2 a 1, es decir, 2 erróneas restan 1 correcta.

Los ejercicios teóricos se elaborarán partiendo de un temario específico que guarde relación directa con el puesto a desempeñar, que constará con un número determinado de temas para cada grupo profesional:

| Grupo | Nº de Temas |
|-------|-------------|
| A | 25 |
| B | 20 |
| C | 15 |
| D | 10 |
| E | 5 |

Para las plazas de Jefatura se incrementará el número de temas en 3 adicionales a los que ya les corresponda por su Grupo.

La puntuación sobre la que se evaluará este primer ejercicio será de 10 puntos, pasando al siguiente ejercicio los aspirantes que hubieran obtenido 5 o más puntos.

- c) Ejercicio Práctico: El ejercicio práctico consistirá en realizar el supuesto y/o prueba práctica que determine el Tribunal constituido para tal efecto, extraído o referido al temario propuesto.

El supuesto práctico solamente se realizará en los grupos C, B y A. Los grupos D y E podrán realizar, o bien la prueba práctica o el supuesto práctico.

La puntuación sobre la que se evaluará este ejercicio será de 10 puntos, superando el mismo los aspirantes que hubieran obtenido 5 o más puntos.

Cuando la plaza a cubrir conlleve el ejercicio de la docencia, la prueba práctica consistirá en la elaboración de un proyecto relacionado con el puesto de trabajo a desempeñar y la defensa del mismo ante el tribunal, el cual podrá hacer preguntas al aspirante sobre el proyecto presentado y su defensa.

- d) Valoración de méritos: Con la valoración de méritos los aspirantes que hubieran superado los dos ejercicios anteriores podrán obtener hasta un máximo de 2 puntos adicionales sobre la nota final que obtengan de los dos ejercicios anteriores.

En la valoración se tendrán en cuenta los siguientes méritos y puntuaciones:

1. Formación (máximo 1 punto)

Se valorarán los cursos, con duración igual o superior a 20 horas, y estén impartidos u homologados por las Administraciones Públicas, o por promotores incluidos en los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas, y los que hayan sido realizados en empresas concertadas con la Administración, siempre y cuando guarden relación con el



AYUNTAMIENTO DE ALBACETE
SELECCIÓN RECURSOS HUMANOS Y R.P.T.

ACUERDO JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE 23 DE JULIO DE 2004

puesto de trabajo a desempeñar. La valoración se realizará a razón de 0,005 puntos por cada hora lectiva.

La formación se acreditará mediante certificado o diploma en el que conste el número de horas, nombre, fecha del curso y datos personales del aspirante. No se tendrán en cuenta los certificados o diplomas en los que no figure el número de horas lectivas.

2. Experiencia profesional (máximo 1 punto):

- ✓ Mes completo de trabajo en la categoría exigida en cualquier administración pública: 0,05 puntos.
- ✓ Mes completo de trabajo en la categoría exigida en empresas privadas: 0,02 puntos.
- ✓ Mes completo de trabajo en otra categoría distinta a la exigida, en cualquier administración pública: 0,01 puntos.

Se considerará mes completo la suma de varios intervalos de trabajo que asciendan a 30 días de contratación. No se computarán días sueltos que no asciendan a un mínimo de 30 días.

e) Entrevista:

La entrevista únicamente podrá ser utilizada por el Tribunal en caso de empate entre los aspirantes a plazas vacantes. El tribunal nunca podrá adjudicar más de 1 punto a los aspirantes que tengan que someterse a esta prueba.

f) Tribunales calificadoros:

El Tribunal se integrará con las personas que disponga la Alcaldía con carácter previo y tendrá la siguiente composición cualitativa: Presidente, el Alcalde o Concejales en quien delegue; Secretario, el de la Corporación o funcionario en quien delegue; Vocales: un Representante de la Junta de Personal/Comité de Empresa, un Representante del Servicio, un Representante de cada uno de los Grupos Políticos del Ayuntamiento, más un representante de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

g) Publicidad:

Como regla general, el anuncio de convocatoria selectiva se publicará en alguno o algunos de los diarios locales de mayor difusión, debiendo constar el nombre de dichos diarios en las bases correspondientes, otorgándose para la presentación de instancias un plazo no inferior a cinco días ni superior a 10, con expresión de las

pruebas a realizar y características de la plaza o puesto de trabajo, clase de nombramiento o de contrato y titulación o categoría profesional exigida.

h) Normas adicionales:

A consecuencia de la realización de las pruebas selectivas para nombramientos interinos o contrataciones temporales se deberán constituir bolsas de trabajo con los aspirantes que hayan superado al menos el primer ejercicio siguiendo los mismos criterios que figuran en el Acuerdo Marco/Convenio Colectivo de este Ayuntamiento, que se encuentre vigente en cada momento.

5. Prórroga de contratos

En los supuestos en que legalmente sea posible la prórroga, y previos informes de la Sección de Personal y de Intervención de Fondos y dictamen de la Comisión Informativa de Interior y Personal, el Órgano que hubiere dispuesto la contratación podrá acordar la prórroga del contrato por el tiempo que demanden las necesidades del servicio.

Conforme lo señalado en el art. 15 del Acuerdo Marco-Convenio Colectivo 2004/2007, estas directrices, una vez aprobadas dejan si efecto la anterior regulación contenida en el Acuerdo Plenario de fecha 29 de noviembre de 1985, modificado por acuerdo del Pleno de fecha 21 de julio de 1995.