



MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS

Ribera del Esla

Ctra. Palanquinos, s/n.
Mansilla de las Mulas (León)
Nº ENTIDAD 0524021 C.I.F. P2401186 H
Tfno.: 987 31 05 10 Fax 987 31 18 31
Correo Electrónico: mancriberesla@hotmail.com



BASES REGULADORAS PARA LA CREACIÓN DE UN BOLSA DE TRABAJO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE PEON DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RIBERA DEL ESLA.

Exposición de motivos.

La Ley 1/1998, de Régimen Local de Castilla y León en su artículo 29 y siguientes, en relación con la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en los artículos 4 y 25.2., en sus apartados b) y j), atribuye a las Mancomunidades las mismas competencias que a los Ayuntamientos, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en materia de gestión de los residuos sólidos urbanos, protección de la salubridad pública.

La constitución de la presente bolsa de trabajo tiene por finalidad establecer un procedimiento ágil para la inmediata puesta a disposición del Servicio de 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.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Base Primera. Objeto.

1. Las presentes bases tienen por objeto regular el procedimiento de selección en la creación de una Bolsa de Trabajo para la contratación de personal laboral que sea necesario para la provisión de personal de carácter temporal que complementen o suplan las vacantes en la Plantilla de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla, correspondientes la categoría de peón del Servicio de limpieza de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, siempre que se requiera una cobertura ágil o urgente para atender a las demandas de personal:

2. Con excepción de aquellos supuestos en los que en virtud de una subvención otorgada al efecto u otra normativa de referencia así lo establezca, la presente bolsa de trabajo será el cauce único de selección de personal laboral de carácter temporal dentro del perfil profesional señalado.

Base Segunda. Supuestos de aplicación y características del contrato.

1. Las plazas de carácter temporal correspondientes a la categoría señalada que podrán ser cubiertas mediante uno de los candidatos integrados en la Bolsa de Trabajo serán aquellas las que se produzcan como consecuencia de algunos de los supuestos siguientes:

- a) Sustitución de personal laboral en situación de incapacidad temporal.
- b) Sustitución de personal laboral durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.
- c) Sustitución de personal laboral en situación de excedencia, comisión de servicios con derecho a reserva de puesto o situación de servicios especiales.
- d) Sustitución de personal laboral víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- e) Sustitución de personal laboral que accedan a la jubilación parcial.
- f) Excepcionalmente, para la ejecución un programa específico con una duración inferior a seis meses, siempre y cuando, debido a su especialidad u otras circunstancias, no sea posible su desarrollo con personal de la Mancomunidad, debiendo quedar expresamente justificado.
- g) Cuando por acumulación de tareas en la actividad normal del servicio así lo exija, con una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce, contados desde el momento el que se produzcan dichas causas.

2. En los casos a los que se refieren las letras a), b), c) y d) y e) se utilizará la modalidad de contratación temporal de interinidad.

Para el supuesto al que se refiere la letra e) el contrato temporal utilizado será el de relevo.

Para el supuesto al que se refiere la letra f) el contrato temporal utilizado será el de obra o servicio.

Para el supuesto al que se refiere la letra g) el contrato temporal utilizado será el contrato eventual por circunstancias de la producción.

3. El contrato temporal se celebrará a tiempo completo excepto en el caso de que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que han ejercitado tal derecho o se trate de una de las modalidades recogidas en la letra f) y g) del apartado anterior.

4. La jornada de trabajo a tiempo completo se establecerá según el convenio vigente en cada momento, pudiendo ser las jornadas de cada trabajador continua o partida en horario de mañana, tarde o noche, y pudiéndose fijar jornadas de lunes a domingo, según las necesidades de cada servicio, sin perjuicio del descanso semanal.

La jornada de trabajo a tiempo parcial podrá ser continua o partida en horario de mañana, de tarde o noche, y pudiéndose fijar jornadas de lunes a domingo, según las necesidades de cada servicio, sin perjuicio del descanso semanal.

5. El contrato de interinidad se extinguirá por reincorporación del trabajador o por finalización de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

El contrato de relevo al que se refiere la letra e) se extinguirá cuando el trabajador al que se sustituye alcance la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley.

El contrato de obra o servicio al que se refiere la letra f) se extinguirá por finalización del programa específico, con un plazo máximo de seis meses.

El contrato eventual por circunstancias de la producción al que se refiere la letra g) se extinguirá en el plazo acordado en el contrato, con los límites señalados en dicha letra.

II. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

Base Tercera. Requisitos de los solicitantes.

1. Podrán formar parte del procedimiento selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo los solicitantes que reúnan los siguientes requisitos generales:

- a) Tener la nacionalidad española, nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o extranjero, según lo previsto en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su legislación de desarrollo.
- b) Tener cumplidos los 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.
- d) No haber sido separado del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas mediante expediente disciplinario, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de empleos o cargos públicos.

Base Cuarta. Solicitudes y lista de admitidos.

1. En el plazo de 10 días hábiles desde la publicación de las presentes Bases en el Tablón de Anuncios de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos adheridos, los interesados para participar en el presente proceso selectivo podrán presentar la solicitud en el Registro General de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2 La solicitud, firmada por la persona interesada o por su representante legal, se formulará en instancia normalizada, y se acompañarán de la siguiente documentación:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente.
- En todo caso, informe de vida laboral actualizado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, con expresión del grupo de cotización y de los períodos cotizados.

En su caso, para acreditar la experiencia laboral en el sector público, será necesario presentar original o fotocopia compulsada de certificados o documento que corresponda, según proceda, de los servicios prestados, con indicación de la especialidad y categoría profesional, fecha de inicio y finalización.

En su caso, para acreditar la experiencia laboral en el sector privado y por cuenta ajena, será necesario presentar además originales o fotocopias compulsadas de los contratos de trabajo en los que conste la categoría profesional y especialidad de los puestos desempeñados. En defecto de contrato, podrá presentarse recibo de nómina o certificado de empresa. Si existiese contradicción entre el contrato y el informe de vida laboral en cuanto a la categoría laboral, se estará a la definición que por este concepto figure en el contrato laboral. En caso de omitirse la categoría laboral en el contrato se estará al grupo de cotización que figure en el informe de vida laboral.

En su caso, original o fotocopia compulsada del permiso de conducir tipo C1, C o certificado de aptitud profesional (CAP).

En su caso, original o fotocopia compulsada del carné o certificado acreditativo del carné profesional de usuario de productos fitosanitarios, básico o cualificado.

3. Expirado el plazo de presentación de instancias, el órgano competente dictará resolución aprobando las listas provisionales de admitidos y excluidos, que serán publicadas en el Tablón de Anuncios de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla así como en la página web (www.mancomunidadriberadelesla.com), concediendo un plazo de 10 días para la subsanación de defectos en las solicitudes y presentación de reclamaciones. Si transcurriese dicho plazo sin que se formule reclamación alguna, la lista se elevará a definitiva automáticamente sin necesidad de nueva resolución ni publicación.

Asimismo, junto a la publicación de las listas provisionales será objeto de publicación la composición del Tribunal Calificador nombrado de conformidad con la base quinta, contra cuyos miembros se podrá presentar en el mismo plazo de diez días hábiles solicitud de recusación o abstención.

Terminado el plazo de diez días para posibles alegaciones, se procederá a la aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo, la cual será objeto de publicación en el tablón de Anuncios de esta Mancomunidad y en la página web (www.mancomunidadriberadelesla.com).

4. El orden de actuación de los aspirantes se realizará de conformidad con el sorteo efectuado por la Administración General del Estado para todas las pruebas selectivas que se celebren durante el año 2018.

Base Quinta. Órgano de selección.

1.- El órgano de selección será nombrado mediante Decreto de Presidencia, ajustándose su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, en la medida de lo posible, a la paridad entre mujer y hombre, de conformidad con el artículo 60 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.

2.- El órgano de selección estará compuesto por el Presidente y cuatro vocales, y un Secretario.

3. Todos los miembros del Tribunal de Selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza convocada y habrán de ser funcionarios de carrera que pertenezcan al mismo grupo/subgrupo o grupos/subgrupos superiores de entre los previstos en el artículo 76 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, con relación a la titulación exigida para la categoría profesional a que se refiere el procedimiento de selección.

4.- La pertenencia al órgano seleccionador será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5. La Presidencia coordinará la realización del proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto. El Secretario actuará con voz pero sin voto.

6. Los miembros del órgano seleccionador deberán de abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, comunicándolo a la Mancomunidad.

Tampoco podrán ser nombrados miembros de los mismos, quienes hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del órgano de selección cuando entiendan que se dan las circunstancias reguladas en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

7. A solicitud del órgano de selección podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto.

8. Cuando el número de aspirantes así lo aconseje, el órgano de selección podrá designar colaboradores administrativos, que bajo la supervisión del Secretario del Tribunal permitan garantizar un ágil y adecuado desarrollo del proceso selectivo.

9. El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

10. Contra los actos y decisiones del órgano de selección incluidas las peticiones para la revisión de exámenes, calificaciones e impugnación de preguntas, así como las que imposibiliten la continuación del procedimiento para el interesado o produzcan indefensión y se funden en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento

Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá interponer por el interesado recurso de alzada ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otro recurso que se estime oportuno.

Base Sexta. Procedimiento Selectivo.

1. El procedimiento para la selección de los aspirantes a integrar la Bolsa de Trabajo será el sistema de concurso-oposición.

2. La fase del concurso consistirá en una valoración, hasta un máximo de 50 puntos los méritos referidos a:

2.1. Experiencia profesional. Máximo de 35 puntos.

Se valorará el desempeño de funciones similares a la plaza objeto de la convocatoria, con igual o superior nivel al ofertado, hasta un máximo de 35 puntos, distinguiéndose en función de la siguiente relación:

a) En los servicios de recogida de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla, ya sea por gestión directa o indirecta: 1 punto por cada mes de servicios prestados, hasta un máximo de 20 puntos.

b) En los servicios de recogida de otras Administraciones públicas, ya sea por gestión directa o indirecta: 0,50 puntos por cada mes de servicios prestados, hasta un máximo de 10 puntos.

c) En empresa privada: 0,50 puntos por cada mes meses de servicios prestados, hasta un máximo de 5 puntos.

2.2. Estar en posesión del Permiso de conducir tipo C: 10 puntos.

2.3. Estar en posesión Certificado de aptitud profesional (CAP): 3 puntos.

2.4. Estar en posesión del carné profesional de usuario de productos fitosanitarios: 2 puntos para la capacitación cualificada y 1 para la capacitación básica, con un máximo de 2 puntos.

3. La fase de oposición, con un máximo de 50 puntos, consistirá en la realización de las siguientes pruebas de capacidad:

3.1 Realización de un ejercicio consistente en contestar a 25 preguntas, con cuatro respuestas alternativas, relacionadas con el temario que se adjunta como ANEXO I a la convocatoria.

En este ejercicio, tipo test, cada respuesta correcta puntuará 1 puntos y cada respuesta incorrecta penalizará con 0,20 puntos, no puntuando ni penalizando las preguntas no contestadas.

3.2 Prueba práctica. Máximo de 25 puntos.

La prueba práctica consistirá en una simulación de trabajo, en la cual el aspirante deberá desarrollar tareas relacionadas con la plaza.

4. La fase de oposición tendrá carácter eliminatorio, y será previa a la del concurso. Se considerará que no han superado la fase de oposición aquellos aspirantes que no hayan alcanzado una puntuación mínima de 25.

5. Puntuación total.- Se obtendrá por la suma de las calificaciones obtenidas por los aspirantes en las dos fases del proceso de selección que dará como resultado la puntuación final.

6. Una vez determinado el orden de calificación definitiva por el órgano de selección se expondrá la relación de aspirantes en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios Ribera del Esla indicando las calificaciones correspondientes a ambas fases del procedimiento así como la calificación total, en orden de mayor a menor puntuación alcanzada en esta última.

7. Los aspirantes y por el orden de su puntuación, pasarán a integrar, en el mismo orden, la Bolsa de Trabajo a constituir para la contratación temporal indicada en las presentes Bases.

IV. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO.

Base Séptima. Llamamiento para incorporación de un aspirante.

1. Cuando las necesidades del servicio así lo requiera y en cualquiera de los supuestos a los que se refiere la Base Primera, se procederá siempre al llamamiento del candidato de la Bolsa de Trabajo con mayor calificación en la misma y por estricto orden en la misma.

No obstante, será posible la selección directa de un candidato de la Bolsa que haya sustituido a un empleado público cuando el llamamiento se produzca por el mismo hecho causante y en un plazo menor a un mes entre la finalización de la contratación precedente y el nuevo llamamiento.

En el caso de que sea llamado un candidato de la bolsa en el supuesto al que hace referencia la letra e) del párrafo primero de la Base Segunda, se comprobará que el candidato se encuentra inscrito como demandante de empleo. En caso contrario se procederá a sucesivos llamamientos hasta el cumplimiento por un candidato de dicha condición.

2. Sin perjuicio de lo establecido para el procedimiento de urgencia, en la comunicación de la oferta de trabajo temporal se utilizará cualquier procedimiento que garantice la constancia escrita o electrónica de su recepción, teniendo en cuenta las formas de comunicación cuya preferencia haya sido determinada por los candidatos como preferentes.

3. El aspirante llamado dispondrá, como regla general, de veinticuatro horas hábiles desde su recepción para aceptar o rechazar la oferta. Cuando se efectúe por medios electrónicos, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 42 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, respecto a la práctica de la notificación y la presunción del rechazo de la misma, una vez transcurridos diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

Base Octava. Formalización del contrato o resolución de nombramiento.

1. Obtenida la conformidad del interesado llamado, el órgano competente procederá a dictar resolución en la que se disponga la formalización del contrato, con expresión de la categoría profesional, tipo de contrato, porcentaje de jornada y demás determinaciones establecidas por la legislación laboral.

2. Asimismo, en el expediente tramitado se dejará expresa constancia de las variaciones producidas en la Bolsa de Trabajo.

Base Novena. Procedimiento urgente.

1. Se considerará procedimiento urgente cuando el tiempo para la incorporación al puesto, sin contar sábados y festivos, sea inferior a 24 horas.

2. El llamamiento para la incorporación de un aspirante en este caso se efectuará telefónicamente.

De no ser localizado el primer integrante de lista, se procederá a llamar a los siguientes aspirantes.

3. La falta de contestación telefónica de un candidato de la lista para su incorporación no será considerada como renuncia, conservando su puesto en la misma para próximas incorporaciones.

Base Décima. Causas de exclusión de la Bolsa de Trabajo.

1. La exclusión de un aspirante de la Bolsa de Trabajo se producirá por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Solicitud expresa.
- b) Rechazo de oferta de trabajo adecuada por causa no justificada.
- c) Falta de incorporación a su puesto de trabajo tras la aceptación de la oferta por causa no justificada, excepto el rechazo a un llamamiento efectuado por el trámite de urgencia.
- d) No superación del periodo de prueba.
- e) Por haber sido sancionado, con carácter firme, por una falta tipificada como grave o muy grave.

2. A estos efectos se entiende como causa justificativa del rechazo de la oferta o de la falta de incorporación por alguno de los siguientes motivos:

- a) Enfermedad del candidato que le impida el desempeño del puesto de trabajo, siempre que sean debidamente acreditadas mediante certificado médico.
- b) Maternidad o paternidad, dentro del periodo legalmente establecido para el disfrute del permiso debido a dicha situación.
- c) Las contrataciones en otra empresa o el nombramiento en la Administración.
- d) Alta en el régimen de autónomos.
- e) Circunstancias personales graves, que sean debidamente acreditadas, no previsibles, que hayan tenido lugar en un período no superior a tres días hábiles anteriores a la fecha en la que se realiza la oferta o se produce la incorporación.

Base Undécima. Comisión mixta de seguimiento de las Bolsas de contratación o nombramiento temporal.

Una Comisión mixta compuesta por el Consejo Directivo y dos representantes de los trabajadores llevará el seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Se reunirán como mínimo una vez al año y tendrán como funciones:

- Seguimiento y control de la gestión de la Bolsa de Trabajo.
- Resolución de las dudas sobre el funcionamiento de la Bolsa, siempre de acuerdo con la legislación y los principios de acceso al empleo público.
- Proponer las modificaciones que sean necesarias para la mejora del funcionamiento de las Bolsas o para la regulación de cuestiones no abordadas.
- Proponer los procedimientos de desarrollo sobre la gestión de la Bolsa que sean necesarios.
- Analizar y proponer la necesidad de constituir una nueva Bolsa para la sustitución de la presente.

Base Duodécima. Vigencia de la Bolsa.

La Bolsa de Trabajo resultante de este proceso de selección de personal estará vigente hasta la puesta en marcha de un nuevo proceso que la sustituya, la actualice o la modifique.

DISPOSICION FINAL ÚNICA

Las presentes Bases, la convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de la misma, podrán, en su caso, ser impugnados por los interesados en la forma dispuesta en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás normas concordantes.

Al proceso selectivo le será de aplicación lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; en el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local 781/1986, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

