

NORMAS DE GESTIÓN DE LISTAS DE RESERVA

ANTECEDENTES

Una gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos al servicio del Sector Público precisa disponer de instrumentos que permitan atender las necesidades de personal cuando las mismas se produzcan, garantizando y respetando en todo caso los principios constitucionales y legales de acceso al empleo en el Sector Público.

Desde esta perspectiva, el establecimiento de unas normas que regulen la gestión de las listas de reserva que se constituyan para cubrir necesidades temporales de la estructura organizativa del Grupo ITER y la AIET, se considera esencial, con la finalidad de permitir una incorporación de nuevos efectivos de forma ágil, pero garantizando la máxima objetividad y transparencia para los aspirantes.

A tal fin, las presentes normas pretenden dicho objetivo, definiendo la prelación y vigencia de las listas de reserva que se constituyan, su publicidad, la forma de incorporación de los aspirantes y, en su caso, las causas de exclusión y suspensión temporal.

ARTICULADO

ARTÍCULO 1.- OBJETO

El objeto de estas normas es establecer los criterios de gestión de las listas de reserva para atender las necesidades de personal temporal en el Grupo ITER y la AIET.

ARTÍCULO 2.- RÉGIMEN JURÍDICO

El Grupo ITER y la AIET son entidades pertenecientes al Sector Público y dependientes del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife. Esta clasificación supone que tengan una regulación especial en materia de contratación de personal.

Debe tenerse en cuenta que las sociedades mercantiles públicas del Grupo ITER tienen personalidad jurídico-privada y se rigen por el derecho privado en cuanto a su gestión interna, pero tienen que cumplir con una serie de principios y de disposiciones de naturaleza pública por su pertenencia al Sector Público. Esta regulación dual supone en muchas ocasiones que no sea fácil la gestión de entrada del personal y que ello suponga riesgos para las entidades. Para analizar y determinar todos los riesgos a los que se enfrentan las mismas, hay que atender a los cumplimientos normativos del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), pero también a la normativa administrativa y pública contenida, por ejemplo, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (PGE) o de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta lo previsto en la Disposición Adicional primera 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, por la cual las entidades del Grupo ITER y la AIET deben atender a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad en el acceso al empleo.

ARTÍCULO 3.- APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

Las listas de reserva serán aprobadas por el órgano competente en materia de personal, con la finalidad de cubrir necesidades excepcionales, urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Las listas de reserva podrán ser prorrogadas por el mismo órgano que las aprobó y serán publicadas en la web de la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 4.- LLAMAMIENTOS

4.1.- Inicio del procedimiento. Cuando se precise el nombramiento de personal, los distintos Departamentos o Áreas de las entidades del Grupo ITER y la AIET, o los competentes de cada una de ellas, deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos tal necesidad, mediante escrito motivado que justifique la conveniencia, la necesidad excepcional, urgente e inaplazable, el sector que se considere prioritario de los establecidos por la entidad, así como información necesaria para determinar el tipo de nombramiento. Seguidamente, se procederá por el Técnico encargado de gestionar las listas de reserva a realizar los oportunos llamamientos de los aspirantes por el orden de prelación decreciente establecido en las mismas.

4.2.- Medios. El llamamiento se realizará por los dos siguientes medios:

- Envío de correo electrónico a la dirección expresamente indicada por el interesado, cuando así lo haya manifestado en la documentación correspondiente que conforma el expediente de la lista de reserva.
- Complementariamente, podrá realizarse un llamamiento telefónico.

4.3.- Acreditación de los llamamientos. Deberá quedar constancia de los llamamientos de los aspirantes y de las incidencias, en su caso, acaecidas, mediante diligencia firmada por el Técnico competente del Departamento de Recursos Humanos.

4.4.- Plazo de respuesta. Efectuado el llamamiento, el aspirante dispondrá de un plazo de cuarenta y ocho (48) horas para manifestarse, positiva o negativamente sobre el mismo; debiendo personarse, en caso afirmativo en el plazo y lugar que se le indique.

4.5.- Efectos de la no localización o falta de respuesta. Realizado el llamamiento, habiendo resultado imposible la localización por los medios citados previamente, o no habiendo obtenido respuesta del aspirante en el plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas desde el mismo, se procederá al llamamiento del siguiente aspirante por el orden de prelación decreciente de la correspondiente lista de reserva.

El aspirante que no haya sido localizado o no haya respondido, conservará su posición en la lista cuando se trate del primer llamamiento. Si es el segundo llamamiento y no se obtuviese respuesta por su parte, tratándose de una necesidad de personal distinta, pasará al final de la lista de reserva concreta. Ante un tercer llamamiento e igualmente sin obtención de respuesta por parte del candidato, se procederá a su exclusión de la lista de reserva correspondiente.

4.6.- Efectos de la no comparecencia. La no comparecencia en el plazo y lugar indicados implicará el llamamiento al siguiente aspirante de la lista de reserva específica por orden de prelación decreciente.

4.7.- Actualización de datos. Los integrantes de las listas de reserva tendrán la obligación de notificar al Departamento de Recursos Humanos las variaciones que se produzcan en sus datos personales aportados en la convocatoria: domicilio, números de teléfono, correo electrónico o similares, de forma que quede constancia en el expediente.

ARTÍCULO 5.- CAUSAS DE EXCLUSIÓN

Los integrantes de las listas de reserva serán excluidos de las mismas en los siguientes casos:

- 1.- Pérdida de los requisitos legales de acceso o los específicos exigidos en la convocatoria.
- 2.- Fallecimiento o incapacidad permanente.
- 3.- No aceptación de la oferta de trabajo sin causa justificada.
- 4.- Incomparecencia en el plazo y lugar indicados en el momento del llamamiento.
- 5.- Finalización de la relación de servicios por baja voluntaria del nombramiento o contratación realizada, salvo que el origen de dicha baja consista en la prestación de servicios en el Grupo ITER o la AIET, en la misma u otra escala/subescala o clase profesional.
- 6.- Renuncia expresa del aspirante a mantener la condición de integrante de la lista de reserva.
- 7.- No superación del periodo de verificación de aptitud o del periodo de prueba previsto en la correspondiente contratación laboral.
- 8.- Falta de localización o respuesta del aspirante cuando se trate del tercer llamamiento.
- 9.- Separación del servicio, despido disciplinario, suspensión de funciones o suspensión de empleo y sueldo, por falta muy grave, o por reiteración de falta grave.
- 10.- Informe del Área en el que presta servicios el empleado en el que se ponga de manifiesto y resulte acreditada la falta de rendimiento del mismo.
- 11.- Extinción de la prestación de servicios por causas sobrevenidas, derivadas de la falta de capacidad o de adaptación del empleado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.
- 12.- No presentación de la acreditación de las circunstancias alegadas para la suspensión temporal con reserva del número de orden que ocupaba el aspirante en la lista de reserva, en el plazo de quince (15) días naturales siguientes al llamamiento.

ARTÍCULO 6.- CAUSAS DE SUSPENSIÓN

6.1.- Supuestos. Se consideran causas justificadas de suspensión temporal, con reserva del mismo número de orden que ocupaba el aspirante en la lista de reserva, las siguientes:

- a) Pérdida temporal de los requisitos de aptitud exigidos en la convocatoria a la que dio origen la lista de reserva, por causa sobrevenida, produciéndose el reingreso en la lista cuando se recuperen los mismos.
- b) Enfermedad que le incapacite temporalmente para el desempeño del puesto, acreditada con informe médico emitido por el Servicio Público de Salud.
- c) Encontrarse disfrutando del permiso de maternidad, adopción, acogimiento previo y paternidad, o en el periodo que da origen a dicho permiso, tengan o no derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.



d) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis (6) años; o de mayores de seis (6) años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes; en los términos previstos legalmente del permiso por adopción o acogimiento.

e) Cuidado de hijos menores de tres (3) años o miembros de la unidad familiar en situación legal de dependencia.

f) Enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, teniendo la renuncia de limitación temporal de tres (3) o cinco (5) días hábiles, cuando el suceso se haya producido en la misma o distinta localidad. En el supuesto de que el familiar fuese de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días serán de dos (2) a cuatro (4) días hábiles en función de que fuera en la misma o distinta localidad.

g) Matrimonio o pareja de hecho, durante los quince (15) días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción.

h) Ejercicio de cargo público en régimen de dedicación parcial o exclusiva, o cargo orgánico sindical.

i) Prestar servicios en cualquier entidad del Sector Público, en la empresa privada mediante contrato laboral, o ser trabajador por cuenta propia o autónomo. En estos supuestos, la suspensión tendrá una duración máxima de tres (3) años.

j) En el supuesto de violencia sobre la mujer, debidamente justificada, que impida a la víctima el desempeño del puesto de trabajo para el cual ha sido llamada por razones de seguridad personal u otras relacionadas con la amenaza o ejercicio de dicha violencia.

k) Encontrarse prestando servicios para el Grupo ITER o AIET en el momento del llamamiento. A estos efectos se valorará la duración total de las distintas relaciones laborales en el Grupo ITER o AIET como el criterio de referencia más favorable a los candidatos a la hora de realizar el llamamiento.

l) Prestar servicios como voluntario en Organizaciones no Gubernamentales reconocidas legalmente, siempre que se acredite que el inicio de la colaboración es anterior al llamamiento y el horario de la prestación de servicios coincida con la jornada laboral establecida. En este caso, la suspensión tendrá una duración máxima de seis (6) meses.

m) Cualquier razón de legalidad que impida la contratación pudiendo, además de suspenderse la contratación, posponerse su inicio.

6.2.- Efectos. Mientras dure esta situación, el aspirante no será llamado para ninguna oferta. La reincorporación a la lista se producirá a solicitud del interesado. Si la misma se realiza una vez finalizado el plazo máximo de comunicación que resulte de los plazos previstos en los apartados anteriores, la reincorporación se efectuará en el último lugar de la lista.

ARTÍCULO 7.- ENTRADA EN VIGOR

Estas normas de gestión de las listas de reserva de las entidades del Grupo ITER y la AIET entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente.