

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

CVE-2023-10421 *Orden PRE/147/2023, de 1 de diciembre, reguladora de la selección, contratación y cese del personal laboral temporal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de la constitución y funcionamiento de bolsas de empleo temporal con carácter abierto y permanente.*

La selección de personal temporal para la cobertura de puestos de trabajo y necesidades coyunturales en el ámbito de la Administración requiere dar cumplimiento a los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad en el acceso al empleo público, así como al principio de agilidad y eficiencia en la cobertura de las necesidades de personal temporal para dar cumplimiento al servicio público encomendado a la Administración.

La Orden PRE/19/2010, de 2 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC extraordinario número 15, de 9 de julio), modificada por la Orden PRE/89/2019, de 17 de diciembre, regula en su apartado Sexto las Bolsas de trabajo estableciendo la constitución de las bolsas de empleo con los aspirantes a procesos selectivos que, habiendo superado al menos el primero o, en su caso, único ejercicio eliminatorio, no puedan ser nombrados o contratados por no encontrarse, en razón a la puntuación global obtenida en aquel, dentro de la relación definitiva de aprobados.

Mediante la Orden PRE/89/2019, de 17 de diciembre, se introdujo un tercer apartado que recoge la posibilidad de ampliar la selección de candidatos para formar parte de las bolsas de empleo a través de un proceso abierto y permanente que facilite la cobertura de las necesidades de personal por la Administración de forma constante y la incorporación de los ciudadanos a las bolsas según vayan cumpliendo requisitos de acceso, o con base a su interés de formar parte de las mismas, sin tener que esperar a las que se generen de procesos selectivos derivados de las anuales Ofertas de Empleo Público.

El VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria regula en su artículo 31 la constitución de bolsas de empleo derivadas de la ejecución de procesos selectivos y su ampliación mediante el sistema abierto y permanente, en los mismos términos expuestos.

A este fin, resulta preciso la regulación de un sistema de selección abierto y permanente que permita la incorporación de candidatos a las bolsas de empleo de forma sucesiva y continuada. Este sistema vendrá a complementar la selección efectuada como resultado de los procesos selectivos convocados en el marco de las sucesivas Ofertas Públicas de Empleo.

Previa negociación con el Comité de Empresa y de conformidad con la competencia atribuida a la Consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa por los artículos 13 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria y 27.1 del Decreto 47/1987, de 2 de julio, por el que se regulan los procedimientos de ingreso del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y oído el Consejo de Estado,

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

DISPONGO
TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente Orden tiene por objeto regular el procedimiento de selección para formar parte de las bolsas de empleo de personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la constitución y funcionamiento de esas bolsas.

Artículo 2. Contratación de personal laboral temporal.

1. Procederá la contratación de personal laboral temporal, conforme a su régimen jurídico específico, cuando existan razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes, la sustitución temporal de sus titulares, la acumulación de tareas, las circunstancias de la producción o cualquier otra modalidad prevista en la legislación laboral, cuando no resulte posible la prestación por personal laboral fijo.

2. La cobertura del servicio mediante personal temporal se realizará a propuesta de las Secretarías Generales u organismos con competencia en materia de personal en función de las necesidades del servicio, previa motivación de la imposibilidad de cobertura transitoria por alguna de las vías normativamente previstas y de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias. La Dirección General de Función Pública valorará el expediente remitido con carácter previo a la cobertura del servicio.

3. El personal laboral temporal cesará por las siguientes causas:

- a) Cuando se provea definitivamente la vacante o se incorpore efectivamente el titular provisional o definitivo de la plaza.
- b) Por expiración del plazo para el que fue contratado.
- c) Por finalización de la causa que motivó la contratación o pérdida sobrevenida de los requisitos para mantener la contratación.
- d) Por supresión de la plaza desempeñada.
- e) Por renuncia voluntaria.
- f) Por falta inicial o sobrevenida de alguno de los requisitos exigidos y por falsedad en cualquiera de los méritos que motivaron su inclusión en la bolsa de empleo, descubiertas con posterioridad a la contratación.
- g) Por sanción firme que implique el despido disciplinario o la suspensión firme sin derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- h) Por cumplir la edad de jubilación establecida.
- i) Por manifiesta falta de capacidad o rendimiento del trabajador en el desempeño de sus funciones, acreditada mediante expediente administrativo contradictorio.
- j) Por aquellas otras causas previstas legalmente.

La concurrencia de cualquiera de las causas previstas, determinará el cese en la prestación de servicios por parte del trabajador.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

TÍTULO II. BOLSAS DE EMPLEO

Artículo 3. Concepto y naturaleza de las bolsas de empleo.

1. Las bolsas de empleo estarán constituidas por una relación priorizada de candidatos seleccionados conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, a los que podrán serles ofertados contratos laborales temporales.

2. Las bolsas de empleo serán únicas por cada categoría profesional y, en su caso, especialidad, tendrán carácter público y serán accesibles a través de la página web del Gobierno de Cantabria.

3. La gestión y control de las bolsas de empleo corresponde a la Dirección General de Función Pública.

4. La mera pertenencia a la bolsa de empleo no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública.

Artículo 4. Constitución de la bolsa de empleo.

1. La bolsa de empleo se constituirá mediante dos procedimientos de selección, teniendo prioridad el primero de ellos sobre el segundo:

- a) El derivado de la ejecución de la Oferta de Empleo Público.
- b) El derivado de convocatoria abierta y permanente.

Los aspirantes no podrán incorporarse a la bolsa de empleo simultáneamente por ambos procedimientos, ni figurar en más de una posición en la bolsa, por lo que en ese caso se les mantendrá en la que fuera más favorable.

2. Procedimiento derivado de la ejecución de la Oferta de Empleo Público.

En las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a las categorías profesionales y en su caso especialidades, se incluirá un apartado relativo a la incorporación a la bolsa de empleo de aquellos aspirantes que, habiendo superado, al menos, el primer o, en su caso, único ejercicio eliminatorio, no puedan ser contratados por no encontrarse, en razón a la puntuación global obtenida en aquél, dentro de la relación definitiva de aprobados.

El orden de inclusión en la bolsa será el que resulte de los siguientes criterios, aplicados de forma sucesiva:

- a) Haber superado mayor número de ejercicios.
- b) Puntuación total obtenida en el proceso selectivo.

Estas bolsas se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web del Gobierno de Cantabria y mantendrán su vigencia hasta la publicación de la bolsa de empleo resultante de un proceso selectivo de Oferta Pública de Empleo posterior.

3. Procedimiento de selección derivado de convocatoria abierta y permanente.

De forma complementaria a la prevista en los apartados anteriores, y previa negociación con las organizaciones sindicales, se podrá abrir el proceso que, con carácter abierto y permanente, permita la selección de todas aquellas personas que, cumpliendo los requisitos de acceso, se inscriban en la misma.

La apertura del proceso, que será acordado mediante Resolución del titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web del Gobierno de Cantabria especificando los requisitos exigibles a los candidatos.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

Los solicitantes que accedan por este procedimiento, se ordenarán en función de la puntuación total obtenida en el proceso de baremación, incorporándose a la bolsa de empleo a continuación de los aspirantes resultantes de la bolsa derivada de la Oferta Pública de Empleo, si la hubiera.

Cada vez que se lleve a cabo una nueva baremación, se reordenarán todos los candidatos incorporados a la bolsa por el procedimiento abierto y permanente en función de la puntuación obtenida por quienes hayan participado. Se mantendrán en su puntuación anterior quienes ya figurasen y no hayan aportado nuevos méritos. Y serán objeto de publicación en la página web del Gobierno de Cantabria haciendo constar el sistema de selección.

Artículo 5. Requisitos de los candidatos.

Los candidatos a la bolsa de empleo deberán cumplir con los requisitos generales establecidos para el acceso a la Función Pública establecidos en las Bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La fecha de referencia que se tomará en consideración en el proceso abierto y permanente, será la fijada para la consideración de méritos para la baremación en el artículo 7.2 de esta Orden.

Igualmente deberán cumplir con cualesquiera otros requisitos que sean exigibles para el acceso a la categoría profesional y, en su caso, especialidad. En todo caso, deberán cumplir, como mínimo, con los que hayan sido exigibles para la convocatoria del proceso de oposición o concurso-oposición, siempre que mantengan su vigencia en el momento de apertura del proceso.

Artículo 6. Méritos valorables en el procedimiento de selección derivado de la convocatoria abierta y permanente.

Los méritos objeto de valoración deberán ser adecuados a la categoría profesional y, en su caso, especialidad, objeto del proceso y se determinarán en cada caso previa negociación con las organizaciones sindicales.

Deberán valorarse los siguientes:

a) La experiencia profesional tanto en las distintas Administraciones Públicas como en el sector privado en la categoría profesional y, en su caso, especialidad a las que sean objeto de convocatoria.

b) La formación académica vinculada con la categoría profesional y, en su caso, especialidad de acceso, considerando a estos efectos los resultados académicos obtenidos por el aspirante en los estudios necesarios para la obtención de la titulación exigida para el acceso. Igualmente, podrá valorarse la ampliación de esta formación, siempre que ésta sea conexas con las funciones o tareas a cumplir en la Administración.

No podrá valorarse como mérito la mera posesión del título que sea exigible para el acceso a la categoría profesional y, en su caso, especialidad, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

c) Haber estado incluido en una bolsa de empleo de categoría profesional y, en su caso, especialidad idéntica a la convocada en el procedimiento abierto y permanente, como consecuencia de la superación de al menos un ejercicio eliminatorio en procesos selectivos de ejecución de la Oferta Pública de Empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con exclusión de la última bolsa de empleo publicada.

Excepcionalmente, podrán valorarse otros méritos siempre que estén directamente vinculados o sean conexas con las funciones o tareas a cumplir en la Administración.

CVE-2023-10421

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

No obstante, cuando las particularidades de las funciones o puestos a desempeñar lo justifiquen, a la baremación de los méritos, podrá añadirse algún tipo de prueba teórica o práctica eliminatoria.

Los méritos objeto de puntuación serán formulados en términos objetivos de forma que la puntuación obtenida por el candidato resultará de la aplicación de simples fórmulas matemáticas automáticas. La baremación será efectuada por la comisión de valoración designada al efecto, con la asistencia técnica de la Dirección General de Función Pública.

En aquellos supuestos en que se convoque la realización de algún tipo de prueba teórica o práctica eliminatoria, se constituirá un Tribunal para su valoración, en los términos previstos en la Orden PRE/19/2010, de 2 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 7. Procedimiento abierto y permanente para la formación o incorporación a las bolsas de empleo.

1. Formalización de la inscripción en la bolsa de empleo y alegación de méritos.

Los interesados podrán formular su solicitud en la bolsa de empleo a partir del momento en que quede abierto el proceso de inscripción, mediante la habilitación en la página web del Gobierno de Cantabria.

Las inscripciones deberán formalizarse a través de la aplicación informática de la página web del Gobierno de Cantabria, realizando el alta y registro en la aplicación y cumplimentando la solicitud habilitada por medios electrónicos a tal efecto.

Solo se podrá tener activa una instancia por categoría profesional y, en su caso, especialidad. En caso de presentar más de una instancia para una misma categoría y especialidad, la última anulará todas las anteriores.

Los interesados deberán cumplimentar tanto la instancia como el Anexo de méritos que alega para su baremación, e incorporar aquella documentación que sirva para la acreditación de los mismos. Los méritos alegados que no hayan sido debidamente documentados no serán tomados en cuenta para su baremación.

No será necesaria la presentación de documentación acreditativa de los méritos cuando los mismos obren en el Registro de Personal de la Dirección General de Función Pública, circunstancia que deberá ser puesta de manifiesto por el interesado en el correspondiente Anexo.

La alegación de nuevos méritos o la actualización de los ya alegados, podrá ser incorporada en cualquier momento y se acreditarán en los mismos términos ya expuestos, si bien no será objeto de baremación hasta el momento en que así se determine.

Cualquier nueva inscripción o incorporación de méritos, dejará constancia del día y hora de presentación.

2. Baremación de los candidatos.

La baremación de los candidatos que hayan presentado nuevas instancias o méritos se realizará, de forma ordinaria, en los meses de enero y julio, tomando en consideración los datos que consten inscritos hasta el último día del mes inmediato anterior.

A tal efecto, la Dirección General de Función Pública establecerá los mecanismos para la baremación de los méritos alegados por los candidatos conforme a los criterios especificados en cada caso.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

No obstante, si existieran razones de urgencia para dar respuesta a las necesidades de servicio, se podrá efectuar una baremación en fechas diferentes a las fijadas con carácter ordinario mediante resolución del titular de la Dirección General de Función Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales. A estos efectos, se fijará una fecha que será objeto de publicidad en la web de Gobierno de Cantabria, con al menos 5 días hábiles de antelación a la fecha de cierre acordada.

3. Formación de la lista de candidatos.

Efectuada la baremación, se confeccionará una lista de aspirantes admitidos y excluidos en la que figurará la puntuación obtenida, será aprobada con carácter provisional por resolución del titular de la Dirección General de Función Pública y publicada en la web, otorgando un plazo de 10 días hábiles para la presentación de alegaciones a la misma. Las alegaciones se presentarán por vía electrónica sin perjuicio de que puedan preverse medios alternativos a la presentación íntegramente electrónica.

Las alegaciones no podrán comportar la invocación ni acreditación de otros méritos distintos de los alegados en la solicitud o mejora presentada. No se podrá tener en cuenta ningún documento presentado con posterioridad a la fecha de cierre del plazo para la baremación o en el plazo de subsanación que suponga ampliación de méritos.

Resueltas las alegaciones se procederá a la aprobación de la lista definitiva mediante Resolución del titular de la consejería competente en materia de Función Pública, incorporándose los candidatos seleccionados por orden de puntuación, a continuación de los que, en su caso, conformen la lista procedente de la Oferta Pública de Empleo, configurando una Bolsa única de llamamientos.

En caso de empate, cuando se trate de supuestos en que se haya identificado en la convocatoria que se trata de un sector infrarrepresentado, se atenderá a lo previsto en el artículo 74 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, de persistir el empate, se acudirá a los criterios de desempate del siguiente apartado.

En el caso de empate en el resto de sectores, se dirimirá a favor de aquellos que hayan obtenido mayor puntuación en cada uno de los méritos objeto de baremación y conforme al orden establecido; en caso de persistir el empate, se atenderá al orden alfabético de los apellidos comenzando por la letra resultante del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Ningún candidato podrá figurar en más de una posición en la bolsa de empleo para la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, permaneciendo únicamente en la mejor posición de la lista.

En caso de que, como consecuencia del funcionamiento de la bolsa de empleo, un candidato fuera eliminado de la misma, podrá volver a incorporarse bien por la publicación de una nueva lista derivada de un proceso selectivo, bien por la presentación de una nueva instancia por el procedimiento abierto y permanente, en los términos y plazos previstos en esta Orden. No obstante, si la eliminación se produce como consecuencia del cese en el puesto de trabajo por no haber superado el periodo de prueba o por manifiesta falta de capacidad o de rendimiento o por haber sido objeto de expediente disciplinario que conlleve como sanción accesoria haber sido excluido de la bolsa de empleo, no podrá volver a incorporarse a través del proceso abierto y permanente en la lista correspondiente a la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad, con carácter permanente o por el tiempo máximo previsto, en su caso, en la resolución por la que se resuelva la sanción.

4. Publicidad, vigencia y renovación.

Las bolsas de empleo serán publicadas en la página web del Gobierno de Cantabria y entrarán en vigor al día siguiente de su publicación.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

Como consecuencia de la publicación de una nueva lista derivada de un proceso selectivo, quedará renovada la lista procedente del anterior proceso selectivo.

Los candidatos que hayan obtenido una mejor posición por haber accedido a la lista derivada del proceso selectivo, pasarán a ocupar esa posición.

Los demás candidatos, hasta que se efectúe una nueva baremación, mantendrán transitoriamente su posición en la lista, a continuación de los incorporados del último proceso selectivo.

A fin de ser incorporados a una nueva baremación, los candidatos que no hubieran presentado hasta ese momento una solicitud de inscripción en la bolsa abierta y permanente de la categoría profesional y, en su caso, especialidad, deberán hacerlo.

TÍTULO III. GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

Artículo 8. Situación de los candidatos en la bolsa de empleo.

1. Las bolsas de empleo contendrán la relación ordenada de los candidatos para el acceso al empleo público a través de una contratación laboral temporal. El orden de inclusión en la bolsa para el llamamiento se mantendrá inalterado hasta la sustitución de los candidatos por la existencia de una nueva lista derivada de proceso selectivo o por la realización de una nueva baremación en el proceso abierto y permanente.

2. Los candidatos estarán en la bolsa de empleo en situación de "disponible", "no disponible" o de "baja" cuando haya concurrido alguna causa de exclusión.

Se hallarán en situación de "disponibles" cuando estén en disposición de que se les formule llamamiento, pasando a la situación de "no disponibles" cuando tengan un contrato vigente, hayan justificado una situación de rechazo o estén en período de suspensión de llamamientos. Se encontrarán de "baja" cuando haya concurrido alguna causa que determine su exclusión de la bolsa.

Si se encuentra en situación de "disponible", deberá aceptar el contrato que le sea ofertado, salvo que concurra alguna de las causas justificadas establecidas en el apartado 2 del artículo 10.

La situación de "no disponible" estará consignada de forma idéntica y simultánea en todas las bolsas de empleo en las que figure inscrito el candidato, salvo cuando se trate de las causas previstas en las letras h), i), j), k), l) y, en función de la naturaleza de la causa alegada, n) del apartado 2 del artículo 10.

Si se encuentra con un contrato en vigor en cualquier categoría profesional y, en su caso especialidad, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria o, si ha presentado la documentación acreditativa de la causa justificada alegada, pasará a la situación de no disponible.

El cambio de situación en el primer caso previsto en el párrafo anterior se producirá de oficio, con motivo de la finalización del contrato, y en el segundo deberá producirse a instancia del interesado, aportando la documentación acreditativa, en el plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquél en que se desapareció la causa alegada. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a la baja en la bolsa de empleo correspondiente. El interesado podrá, no obstante, volver a incorporarse a la misma, previa presentación de nueva instancia por el sistema abierto y permanente, que será objeto de baremación siempre que hayan transcurrido, al menos, 6 meses desde la fecha de baja en la bolsa. A estos efectos, la fecha de baja se computará desde el día siguiente a la finalización del plazo de 10 días fijado para justificar la disponibilidad o presentación de justificación insuficiente.

CVE-2023-10421

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, quienes tengan un contrato en vigor para cubrir una sustitución, tendrán opción a recibir oferta de mejora de empleo para prestar servicios mediante contrato de interinidad en un puesto de trabajo vacante o contrato de relevo en la misma o diferente categoría profesional y, en su caso, especialidad, siempre que su pertenencia a la bolsa de la que derive la oferta derive de un proceso selectivo de oferta de empleo público.

Artículo 9. Procedimiento de llamamiento a los candidatos.

1. La necesidad de cobertura del servicio público mediante contratación laboral temporal, determinará el inicio del procedimiento mediante propuesta motivada del titular de la Secretaría General u Organismo Público, que deberá disponer igualmente de la dotación presupuestaria para su financiación.

2. Por la Dirección General de Función Pública, previa valoración del expediente, se realizará la oferta al candidato que corresponda en función del orden de prelación establecido, siempre que se encuentre en disposición de prestar el servicio.

3. La oferta de empleo se realizará mediante llamada y/o mensaje-SMS telefónico dentro del horario laboral, quedando la debida constancia del intento de comunicación o de su entrega.

A tal fin, los aspirantes podrán consignar en su solicitud hasta tres números de teléfono para facilitar su localización y llamamiento, si bien el primero de ellos deberá corresponder a un teléfono móvil, siendo el medio por el que se acreditará la comunicación con el candidato.

El candidato que haya aceptado la oferta de trabajo deberá presentarse con antelación suficiente al inicio de la prestación de servicios, en la Dirección General de Función Pública o en la sede del Organismo Público que corresponda al objeto de cumplimentar los trámites oportunos.

4. Si el candidato seleccionado no fuera localizado en ninguno de los teléfonos indicados en su solicitud o, sin causa justificada, no aceptara la oferta o no se presentara a la formalización del contrato o inicio de la prestación, se entenderá que renuncia al contrato y quedará excluido de la bolsa correspondiente, salvo causa justificada debidamente acreditada en los 10 días hábiles siguientes al llamamiento.

En cualquiera de los supuestos previstos en este apartado, aunque se acredite causa justificada, se entenderá que el candidato decae en sus derechos al llamamiento ya efectuado, procediendo a contactar con el siguiente candidato que corresponda dentro de las 24 horas siguientes por el orden establecido en la bolsa de empleo.

5. En el caso de existir más de un puesto a ofertar en el mismo día, el primero en el orden de llamamiento de la bolsa de empleo correspondiente tendrá derecho a elegir, pudiendo optar el siguiente a los puestos no elegidos por el anterior y así sucesivamente.

6. No se formularán ofertas a quienes, aun figurando en las bolsas, tengan un contrato en vigor, con la excepción de la mejora de empleo prevista en el artículo 8, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo 12.

7. Quienes se encuentren sustituyendo una reducción de jornada tendrá derecho a que, transcurridos 18 meses desde su contrato, pueda renunciar sin quedar excluido de la bolsa correspondiente.

Asimismo, transcurridos 6 meses y, en su caso, 12 meses en dicha situación, se ofertará una mejora de empleo, siempre y cuando les corresponda por el puesto que ocupan en la bolsa correspondiente.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

8. A quienes se encuentren en situación de maternidad o paternidad percibiendo prestación económica de la Seguridad Social por dichas causas, se les formulará, por una sola vez, la oferta con opción de futura firma de contrato de interinidad en un puesto de trabajo vacante, en los siguientes supuestos:

- Cuando se encuentren como disponibles en la bolsa de empleo, siempre que aleguen esta causa al recibir la oferta de un contrato interinidad para la cobertura de un puesto de trabajo vacante. Si rechazasen la oferta realizada no tendrán derecho a otra oferta.

- Cuando se encuentren como no disponibles en la bolsa de empleo por haber alegado esta causa al rechazar cualquier contratación, excepto la de interinidad para la cobertura de un puesto de trabajo vacante.

En estos casos, se producirá una reserva de futuro contrato, cuyo inicio deberá producirse al día siguiente de la finalización de la causa alegada y se adoptarán las medidas transitorias que permitan la atención del servicio hasta la incorporación efectiva del trabajador.

A estos efectos, se establecerá la fecha tanto para formalización del contrato como para el inicio de la prestación del servicio.

La reserva de futuro contrato no se extenderá en ningún caso más allá de la duración de la prestación de la Seguridad Social, extinguiéndose el derecho a la contratación en caso de concurrir cualquier otra causa que imposibilite la incorporación al trabajo a la fecha prevista, con los efectos previstos en esta Orden para la renuncia a la contratación.

Artículo 10. Causas de baja en la bolsa de empleo y efectos.

1. Serán causas de baja en la bolsa de empleo correspondiente con los efectos que se especifican, las siguientes:

a) Con carácter general, el rechazo de una oferta de empleo formulada, sin la debida acreditación de la concurrencia de una causa justificada de renuncia, dará lugar a la automática exclusión del candidato de la bolsa desde la que se le haya formulado la citada oferta.

b) Igualmente, causarán baja y serán excluidos de la bolsa de empleo quienes hayan aceptado un contrato y renuncien a su formalización o durante su vigencia, salvo que derive de la aceptación de una de mejora de empleo.

En los supuestos a) y b) el interesado podrá incorporarse de nuevo a la bolsa, previa presentación de nueva instancia por el sistema abierto y permanente, que será objeto de baremación siempre que hayan transcurrido al menos 12 meses desde la fecha de la baja en la misma. Si la reincorporación a la bolsa de empleo se produce como consecuencia de la publicación de una nueva lista derivada de un proceso selectivo, no serán de aplicación las anteriores penalizaciones.

c) Por cese en el puesto de trabajo por no superar el periodo de prueba o por manifiesta falta de capacidad o de rendimiento en el desempeño de las funciones.

La manifiesta falta de capacidad o rendimiento del trabajador en el desempeño de sus funciones se acreditará mediante expediente administrativo contradictorio, sin que tenga la consideración de sanción disciplinaria.

d) Por haber sido objeto de expediente disciplinario que conlleve como sanción accesoria la exclusión de la bolsa de empleo.

En los supuestos c) y d) se informará a la comisión de seguimiento de las bolsas de empleo.

En ambos casos, el interesado no podrá volver a incorporarse a través del proceso abierto y permanente en la lista correspondiente a la misma categoría profesional y, en su caso, es-

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

pecialidad. Si la reincorporación a la bolsa de empleo se produce como consecuencia de la publicación de una nueva lista derivada de un proceso selectivo, no serán de aplicación las anteriores penalizaciones.

e) Por no haber justificado la finalización de la causa alegada por el candidato para encontrarse en situación de no disponible en la bolsa en el plazo establecido en el artículo 8.2 de esta Orden.

Salvo en los supuestos contemplados en los apartados c) y d), la exclusión será automática y no requerirá otro trámite que la información al candidato de las consecuencias de su actuación.

2. No causarán baja en la bolsa de empleo quienes no acepten un contrato, alegando alguna de las siguientes causas justificadas de renuncia a la oferta realizada:

a) Incapacidad temporal iniciada con anterioridad al llamamiento, acreditada mediante parte de baja. Cuando el candidato seleccionado no se encuentre percibiendo prestación por desempleo se acreditará mediante informe expedido por facultativo de la Seguridad Social en el que conste la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo ofertado.

b) Maternidad si la renuncia se produce entre el quinto mes de embarazo, o con carácter previo si se trata de un puesto de trabajo incompatible con el estado de la interesada por motivos de salud, y hasta la finalización del periodo del permiso.

c) Lactancia de un menor de 12 meses por un periodo máximo de 5 semanas continuadas, que se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

d) Permiso de paternidad durante el periodo legalmente establecido.

e) Fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, con la limitación temporal de tres o cinco días hábiles anteriores al llamamiento, según el suceso se haya producido en la misma o distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la limitación temporal será de dos o cuatro días hábiles anteriores al llamamiento, según el suceso se haya producido en la misma o distinta localidad.

f) Matrimonio o inscripción como de pareja de hecho, si la renuncia se produce dentro de los quince días naturales previos o posteriores a la celebración del matrimonio o de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

g) Ejercicio de cargo público.

h) El trabajo por cuenta ajena o propia en el sector privado o en el público tanto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria como de otras Administraciones Públicas.

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

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

k) Haber tenido uno o varios contratos con jornada reducida de al menos 6 meses en un periodo de un año, si la oferta es para un nuevo contrato con reducción de jornada, excepto que se trate de contrato de relevo. No obstante, no será de aplicación esta causa si no hubiera más candidatos en la bolsa de empleo disponibles para llevar a cabo la prestación del servicio.

l) Por estar afectado por una discapacidad incompatible con el puesto de trabajo acreditada por el Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Función Pública.

CVE-2023-10421

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

m) En el supuesto de ser beneficiario de una beca de formación, estar realizando estudios de master presencial o prácticas conducentes a la obtención de títulos oficiales, con jornada incompatible.

n) Cualquier otra causa que se entienda justificativa de la renuncia a criterio del titular de la Dirección General de Función Pública previo acuerdo de la comisión de seguimiento de la bolsa de empleo.

La alegación de una causa justificada en una bolsa de empleo, determinará el pase a la misma situación en todas aquellas en que el candidato no haya causado baja, con las excepciones previstas en el apartado 2 del artículo 8.

Artículo 11. Causas de suspensión temporal de llamamientos.

1. Los candidatos podrán solicitar, acreditando convenientemente la circunstancia alegada, que se proceda a la suspensión temporal de llamamientos en los casos siguientes:

a) Por el cuidado de hijos hasta el cumplimiento de 3 años.

La suspensión tendrá una duración máxima de un año y tendrá una duración mínima de un mes.

b) Por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Solo se podrá alegar esta situación una vez por sujeto causante en un periodo de 1 año.

La suspensión tendrá una duración mínima de 3 meses prorrogables por periodos trimestrales, salvo excepciones apreciadas por la comisión de seguimiento de la bolsa de empleo o desaparición de la causa que determinó la suspensión.

c) Solicitud voluntaria de suspensión de llamamientos. Sin necesidad de concurrir o justificar causa, los candidatos podrán solicitar uno o varios periodos de suspensión de llamamientos. Las fechas para hacer efectiva la suspensión deberán concretarse dentro del periodo comprendido entre el 15 y el 31 de enero y en los meses de febrero, octubre y noviembre, con un máximo anual de 20 días naturales.

d) Solicitud de no recibir ofertas cuando los puestos de trabajo a cubrir tengan su sede a más de 40 Km cuando se trate de desempeñar un puesto de trabajo cuyo titular esté acogido a reducción de jornada. No obstante, no podrá aplicarse si no hubiera más candidatos en la bolsa de empleo.

La solicitud de suspensión por cualquiera de las causas especificadas en este artículo será aplicable simultáneamente en todas las bolsas de empleo en que el candidato no haya causado baja.

2. Igualmente, se suspenderán de oficio los llamamientos si el candidato hubiera sido declarado en suspensión provisional o firme derivada de un expediente disciplinario que no conlleve la pérdida de la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 12. Reincorporación a las bolsas de trabajo.

1. La prestación de servicios no alterará el orden del candidato en la bolsa de empleo. Una vez finalizada la prestación de servicios en el órgano, servicio o unidad correspondiente, el candidato volverá a estar disponible en la bolsa de empleo conservando el mismo puesto que ocupaba con anterioridad a su llamamiento, sin perjuicio de las posibles alteraciones que se hayan producido como consecuencia de baremaciones efectuadas durante la vigencia del nombramiento o, en su caso, como consecuencia de la publicación de una nueva lista derivada de un proceso selectivo.

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

2. Los nuevos llamamientos se producirán a favor de aquellos candidatos que, en la fecha del llamamiento, se conozca vayan a estar disponibles a la fecha de inicio del contrato.

Artículo 13. Régimen disciplinario del personal laboral temporal.

El régimen disciplinario del personal laboral temporal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria es el establecido en el vigente Convenio Colectivo del personal laboral, con las siguientes especialidades:

a) La imposición de una sanción disciplinaria firme por falta grave o muy grave podrá conllevar la sanción accesoria de exclusión de la correspondiente bolsa.

b) Quienes formen parte de una bolsa de empleo pueden incurrir en responsabilidad disciplinaria en los mismos supuestos que el personal laboral fijo, por faltas cometidas cuando se encontraban prestando servicio como laboral temporal. En estos casos podrá incoarse al temporal el expediente disciplinario hasta su finalización. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por encontrarse en situación que lo impida, la sanción se hará efectiva cuando el cambio lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

TÍTULO IV. COMISIÓN DE VALORACIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

Artículo 14. Comisión de Valoración de las Bolsas de Empleo.

1. A efectos de llevar a cabo la baremación de candidatos cada vez que quede cerrado el proceso de presentación de instancias, se constituirá una comisión de Valoración, con la composición y número que se determine en la convocatoria del proceso.

2. La Comisión de Valoración estará compuesta por un Presidente, un Secretario y un número impar de Vocales, designados todos ellos por el titular de la consejería competente en materia de Función Pública. Los miembros de la Comisión deberán ser funcionarios de carrera o personal laboral fijo que presten servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la correspondiente categoría profesional.

La Comisión de Valoración se regirá por lo dispuesto en la presente Orden, lo regulado al efecto en la Orden PRE/19/2010, de 2 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y por lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 15. Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Empleo.

1. Se constituirá una comisión de seguimiento de las bolsas de empleo de personal laboral.

La comisión será paritaria y estará constituida por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, a propuesta de las mismas, e igual número de representantes de la Administración. Estará presidida por el titular de la Dirección General de Función Pública o persona en quien delegue.

2. Con carácter general, la comisión de seguimiento de la bolsa de empleo se reunirá con una periodicidad mensual con la finalidad de llevar a cabo un adecuado seguimiento de las convocatorias, condiciones de acceso a la bolsa de empleo, situación de los candidatos y cualesquiera otras previstas en esta Orden.

CVE-2023-10421

LUNES, 11 DE DICIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 235

Disposición adicional única. Cobertura de puestos con carácter excepcional.

En situaciones suficientemente motivadas que se basen en necesidades del servicio público, en defecto de bolsas de empleo y cuando la urgencia de la contratación, apreciada por el órgano competente, no permita el procedimiento previsto con carácter ordinario, se procederá de acuerdo con lo previsto con carácter excepcional por el Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera. Bolsas de empleo en vigor.

Se mantendrá en vigor el régimen de gestión y suplencia de bolsas de empleo existente hasta que, tras la publicación de la primera resolución de bolsas derivadas de un proceso de baremación por el sistema abierto y permanente, así se acuerde expresamente por el titular de la Dirección General de Función Pública.

Disposición transitoria segunda. Contratos laborales temporales vigentes.

Los contratos vigentes en el momento de constituirse las nuevas bolsas de empleo, se mantendrán hasta que se produzca su finalización por la causa legalmente prevista. En su caso, la reincorporación a las bolsas tras el cese se producirá conforme a la normativa establecida en esta Orden.

Disposición transitoria tercera. Presentación Electrónica de documentación.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 7, no será exigible la presentación íntegramente electrónica hasta su total implantación, por lo que, sin perjuicio de la obligatoriedad de cumplimentar la solicitud de inscripción en el procedimiento abierto y permanente a través de la web, se podrá prever en la correspondiente convocatoria medios alternativos a la presentación electrónica de documentación.

Disposición final primera. Autorización al titular de la Dirección General de Función Pública.

Se autoriza al titular de la Dirección General de Función Pública para dictar las disposiciones que fueran necesarias para la aplicación y ejecución de esta Orden.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 1 de diciembre de 2023.

La consejera de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa,
María Isabel Urrutia de los Mozos.

2023/10421

CVE-2023-10421