



DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2021, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se modifica la Resolución de 23 de mayo de 2002, de la Dirección General de la Función Pública, y se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del VII convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por Resolución de 23 de mayo de 2002, de la Dirección General de la Función Pública (“Boletín Oficial de Aragón”, número 64, de 3 de junio de 2002), se dispone la publicación del Acuerdo sobre las normas de formación y gestión de las bolsas de empleo para la contratación del personal laboral temporal reguladas en el artículo 42 del VI convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, modificada por Resolución de 4 de marzo de 2009, de la Dirección General de la Función Pública (“Boletín Oficial de Aragón”, número 64, de 2 de abril de 2009).

El 2 de diciembre de 2020, en el seno de la Comisión Paritaria del VII convenio Colectivo para el Personal Laboral, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se alcanzó acuerdo que modifica el capítulo III. Criterios de Gestión de las bolsas y llamamiento de los candidatos, de la Resolución antes mencionada y que a continuación se detalla:

Primero.— *Modificación del apartado III.3. Sistema de llamamientos.*

Se introduce un nuevo ítem, quedando redactado el apartado 3. Sistema de llamamientos, del siguiente modo:

Una vez determinada la bolsa de empleo aplicable a la contratación que se pretende efectuar, el órgano gestor llamará a los aspirantes mediante localización telefónica.

- Cuando no se consiga dicha comunicación con el interesado, pero hubiera sido atendida la llamada por distinta persona, se aguardará un período mínimo de 30 minutos para que el aspirante responda al llamamiento y manifieste su opción. Transcurrido ese plazo sin que el interesado haya establecido contacto, se procederá al llamamiento del siguiente candidato.

- En el caso de no conseguirse ningún tipo de comunicación se realizará una segunda llamada, transcurridos al menos 10 minutos y en el supuesto de no lograrse tampoco comunicación se procederá a llamar al siguiente candidato.

- Los candidatos no localizados por este sistema permanecerán en su correspondiente orden en las bolsas de empleo para siguientes llamamientos.

- Cuando no se logre establecer comunicación durante cinco ofertas distintas, el candidato pasará a la situación de “suspense” y no se le volverá a llamar hasta que se ponga en contacto con el órgano gestor correspondiente y actualice sus datos.

- Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo de la Diputación General de Aragón que figure incluido en bolsas de empleo de distinta categoría profesional a la que ostenten, sólo podrán recibir ofrecimientos de contratación en la misma localidad que tengan su destino definitivo.

- El personal laboral fijo-discontinuo al que se le suspenda el contrato por causas ajenas a él debido a una situación de fuerza mayor podrá recibir ofrecimientos de contratación mientras se mantenga en dicha situación.

- Los funcionarios interinos o personal laboral temporal de la DGA: sólo podrán recibir llamamientos en los supuestos previstos en los apartados 8 y 9 del presente capítulo.

El candidato localizado deberá comunicar el mismo día del llamamiento su aceptación o renuncia a la oferta recibida.

- En caso de renuncia no justificada, conforme a las situaciones descritas en el siguiente apartado, será excluido de forma definitiva de la bolsa de empleo de la correspondiente provincia, si bien mantendrá su posición en las restantes bolsas.

- Igualmente será excluido de forma definitiva de las bolsas de empleo de todas las provincias, el candidato que una vez contratado e incorporado al puesto de trabajo manifiesta su renuncia al mismo o no se incorpora a dicho puesto una vez efectuada su designación.

Segundo.— *Modificación del apartado III.4. Suspensión de llamamientos.*

Se introduce un nuevo párrafo quedando redactado el apartado 4. Suspensión de llamamientos del siguiente modo:

Se considerarán en situación de suspensos, no siendo excluidos de las bolsas de empleo y permaneciendo en el mismo orden, los aspirantes que en el momento de producirse el llamamiento rechacen la oferta de contratación por causa justificada.



Se consideran causas justificadas de renuncia hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Enfermedad (con parte de baja o P10).
- Maternidad, durante el período de embarazo y las dieciséis semanas posteriores al parto o dieciocho si se trata de parto múltiple.
- Por cuidado de hijo menor de tres años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o Resolución judicial o administrativa.
- Por causa de violencia de género.
- Por cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, por un plazo máximo de tres años.
- Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento.
- Por ejercer un cargo público o estar dispensado sindicalmente o situación asimilada.

Las causas de suspensión de llamamientos deberán ser justificadas documentalmente en el plazo máximo de los quince días siguientes a aquel en que se produjo el llamamiento. De no hacerlo, será causa de exclusión de la correspondiente bolsa de empleo.

Finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante deberá ponerlo en conocimiento del órgano de gestión correspondiente en el plazo máximo de quince días desde que desapareció dicha causa. Si la comunicación se efectúa con posterioridad a dicho plazo, la incorporación se producirá en el último lugar de la correspondiente bolsa de empleo.

Asimismo, el personal laboral fijo-discontinuo al que se le haya notificado la suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, deberá ponerlo en conocimiento del órgano de gestión correspondiente en el plazo máximo de 15 días, para que dicho órgano acuerde el levantamiento de la suspensión mientras subsista dicha causa. Si la comunicación se efectúa después, se incorporará en el último lugar de la bolsa correspondiente. Igualmente, en dicho plazo deberá comunicar la vigencia de su contrato y, consiguiente incorporación a su puesto, para que el órgano de gestión correspondiente acuerde, de nuevo, la situación de suspensión en las bolsas de empleo de personal laboral.

Tras el levantamiento de la suspensión, será dado de alta en las bolsas de empleo en las que figure incluido y estará disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas bolsas.

Transitoriamente, hasta que se aprueben las correspondientes bolsas de empleo específicas para contrataciones a tiempo parcial, se considerará causa justificada de rechazo a la oferta de contratación, si el candidato llamado procede de una bolsa de carácter general y recibe ofertas de trabajo a tiempo parcial, cuando la residencia del candidato se encuentre en localidad distinta a la del centro de trabajo donde corresponda realizar la prestación laboral.

Tercero.— *Modificación del apartado III.13. Cese del candidato contratado.*

Se suprime el segundo párrafo del apartado 13. Cese del candidato contratado, del punto III. Criterios de Gestión de las bolsas y llamamiento de los candidatos.

Zaragoza, 15 de enero de 2021.

**El Director General de la Función Pública
y Calidad de los Servicios,
ESTEBAN DEL RUSTE AGUILAR**