

## **INSTRUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA DE ARAGÓN SOBRE LA FORMACIÓN Y GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PROPIO**

Mediante la Ley de Cortes de Aragón 29/2002, de 17 de diciembre, se crea el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón (CITA), como una entidad de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que se le atribuyen funciones en materia de investigación, transferencia y formación agroalimentaria.

El artículo 18 de la Ley 29/2002 establece que el personal de este Centro estará integrado por personal directivo y por personal no directivo. El personal no directivo lo integra:

- El personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Aragón incorporado al Centro.
- El personal laboral fijo y temporal propio del mismo.
- El personal investigador, científico y técnico, contratado de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y disposiciones que la desarrollen.

En los dos primeros casos el personal desempeña puestos de naturaleza permanente financiados por el Capítulo I del estado de gasto. Sin embargo, el personal investigador, científico y técnico contratado de acuerdo con la Ley 14/2011 ocupa puestos de naturaleza no permanente, financiados a través de recursos externos finalistas del Capítulo VI afectados al desarrollo de concretos proyectos y actuaciones de investigación.

La realización de proyectos de investigación financiados mediante subvenciones públicas o convenios y contratos de investigación determina la necesidad de la contratación de personal investigador, de personal técnico de

investigación y de apoyo a la investigación para el desarrollo de dichos proyectos.

En este sentido, se hace preciso que, con objeto de garantizar que la selección de este tipo de personal contratado de acuerdo con la Ley 14/2011 se ajuste a los principios de constitucionales que rigen el acceso a la función pública de igualdad, mérito y capacidad, se elaboren bolsas de empleo temporal por categorías laborales.

Este personal se sujeta al Convenio Colectivo vigente del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, habiéndose aprobado en el seno de ésta un Acuerdo de la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón unas normas de formación y gestión de las bolsas de empleo para la contratación laboral temporal (BOA de 3 de junio de 2002), y sus posteriores modificaciones.

A este respecto, las peculiaridades de la actividad investigadora y sus fuentes de financiación, así como la necesidad de responder a sus exigencias con eficacia y eficiencia, conducen a la necesidad de establecer adaptaciones en los procedimientos de selección para la contratación temporal de personal investigador, técnicos de investigación y de apoyo a la investigación, de manera que, a la vez que se respeten los citados principios constitucionales, se asegure la correcta ejecución de los proyectos de investigación en los plazos establecidos para ello, procurándose que el personal que se contrate sea adecuado para las tareas a realizar.

De acuerdo con el escenario descrito y la propuesta aprobada en la reunión celebrada el 19 de enero de 2021 entre la Dirección del CITA y los representantes de los trabajadores del CITA afectados por esta Instrucción, se aprueba la presente Instrucción.

## **I. CRITERIOS GENERALES**

### **1. Objeto de las bolsas de empleo.**

Las bolsas de empleo son el instrumento que, previsto en el VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sirve para seleccionar al personal investigador, al personal técnico de investigación y al personal de apoyo a la investigación o personal técnico del CITA que, de forma temporal, desempeñe un puesto de personal propio de este Centro.

### **2. Creación de las bolsas de empleo**

La convocatoria para la provisión de puestos de investigador/a (titulados superiores universitarios), técnico/a de investigación (titulados de grado medio universitarios) y personal de apoyo a la investigación o personal técnico se realizará por rama o línea de investigación, o por actividad técnica cuyo procedimiento se ajustará a lo establecido en las presentes Instrucciones, sin perjuicio de las peculiaridades que se precisen incluir en la convocatoria para el adecuado desarrollo y justificación de las ayudas que financien los proyectos de investigación.

Por tanto, la convocatoria servirá para la elaboración de una bolsa de empleo, con los aspirantes que hayan alcanzado la puntuación mínima establecida al respecto, para la contratación de las sucesivas vacantes temporales que se produzcan en la correspondiente rama o línea de investigación o actividad técnica.

Igualmente servirá para cubrir bajas, excedencias u otro tipo de situaciones del personal laboral propio del CITA tanto fijo como temporal que se produzcan en la correspondiente rama o línea de investigación o actividad técnica.

### **3. Mecanismos de selección del personal laboral temporal.**

La selección del personal laboral temporal se efectuará a través de los procedimientos siguientes:

- a) Con carácter general y prioritario, dicha selección se efectuará a través de las bolsas de empleo que se elaboren conforme a los criterios recogidos en la presente Instrucción.
- b) Solo de manera excepcional o cuando en las bolsas de empleo no hubiese candidato de una determinada categoría profesional, o no existiese bolsa, la selección del candidato se efectuará por el procedimiento de urgencia previsto en el artículo 57.6 del Convenio Colectivo, recabando del Instituto Aragonés de Empleo la remisión de una relación suficiente y adecuada de candidatos.

### **4. Órganos gestores de las bolsas de empleo.**

La gestión de las bolsas de empleo se llevará a cabo por la Sección de Personal, Registro y Asuntos Generales del CITA, con el apoyo de los secretarios de las unidades de investigación interesadas en la formación de la bolsa.

Posteriormente, se elaborará un protocolo de trabajo necesario para determinar las funciones que desempeña cada parte en la gestión de las bolsas de empleo.

## **II. CONFECCIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO**

### **5. Convocatoria del puesto y formación de la bolsa de empleo**

La convocatoria de un puesto y posterior formación de una bolsa de empleo será aprobada por la Dirección Gerencia del CITA, a petición de las Unidades de investigación o áreas técnicas.

La convocatoria, que habrá de publicarse en la página web y en el tablón de anuncios del CITA, tendrá el contenido siguiente:

- Determinación de la categoría profesional convocada del puesto a cubrir.
- Determinación de la línea o rama de investigación o actividad técnica que se quiera cubrir.
- Requisitos que han de reunir los candidatos. Requisitos tanto formativos como de experiencia profesional.
- Determinación de los criterios de valoración.
- Composición del Tribunal de selección.
- La puntuación mínima exigible para ser incluido en la bolsa de empleo.

### **5.1 Procedimiento de selección de candidatos.**

El procedimiento será el siguiente:

- a) El sistema de valoración de los solicitantes se establecerá en cada convocatoria atendiendo a los siguientes criterios:
  - Formación.
  - Experiencia profesional.

Estos criterios se concretarán y priorizarán en la convocatoria de la respectiva bolsa de empleo.

Se podrá realizar una prueba práctica y/o una entrevista personal que dependerá de cada puesto convocado y en todo caso, se hará constar en la correspondiente convocatoria.

- b) El Tribunal de selección y su composición será el que se designe en la correspondiente convocatoria. Como marco general se podrá acudir a los principios aplicables a los Tribunales de selección de personal, y a lo previsto por el artículo 26.2 de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón o norma que la sustituya.
- c) La ordenación de los aspirantes se efectuará conforme a la puntuación obtenida en las pruebas de valoración, debiéndose valorar por el Tribunal de selección a la totalidad de candidatos presentados a las pruebas calificadoras.

En caso de empate en la puntuación obtenida por diferentes candidatos, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el conjunto de las pruebas de valoración que tengan en cuenta el criterio de experiencia profesional, y, de persistir el empate, se dirimirá por orden alfabético de apellidos a partir de la letra que se determine por sorteo.

- d) Los candidatos quedarán incorporados, siempre que superen la puntuación mínima exigible que se determine en cada convocatoria, en la respectiva bolsa de empleo.

## **5.2 Aprobación de la lista de candidatos incorporados.**

El Tribunal constituido en función de una convocatoria para un puesto requerido realizará la valoración de los candidatos que hayan tomado parte en las pruebas de selección correspondientes, remitiendo a la Sección de personal la relación total de candidatos con indicación de la puntuación obtenida en las pruebas realizadas.

Las bolsas de empleo creadas al efecto de dicha convocatoria serán formalmente aprobadas por la Dirección Gerencia del Centro, haciéndose pública a través del tablón de anuncios del CITA y su página web (apartado ofertas de empleo).

## **6. Vigencia de las bolsas de empleo**

Las bolsas de empleo que se hayan formado tendrán una vigencia temporal de 3 años, y en todo caso, dicha duración tendrá que aparecer en la correspondiente convocatoria.

## **III. CRITERIOS DE GESTION DE LAS BOLSAS Y LLAMAMIENTO DE LOS CANDIDATOS**

### **7. Situación de los candidatos.**

Los candidatos que figuren en el periodo de vigencia de las respectivas bolsas de empleo podrán hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Libre o disponible: tal situación hará susceptible al candidato de recibir llamamientos u ofertas para su contratación laboral.
- b) Baja voluntaria: tal situación queda recogida en el apartado 15 de la presente Instrucción.
- c) Suspenso: tal situación, producida por alguna de las causas establecidas en el apartado 12 de la presente Instrucción, impide, en tanto persista, formular al candidato ofertas para contrataciones temporales.

El candidato que se halle en tal situación, una vez desaparecida la causa que la motive, podrá pasar a situación libre o disponible, pero ello requerirá en todo caso petición expresa del interesado.

- d) Excluido: dicha situación, una vez declarada, imposibilita efectuar posteriores ofertas de contratación al candidato durante el periodo de vigencia de la respectiva bolsa.

## **8. Forma de llamamiento de los candidatos.**

Para efectuar el llamamiento de los candidatos que figuren en las distintas bolsas de empleo, con el fin de proceder a alguna de las contrataciones temporales previstas en estas instrucciones, se seguirá el orden de prelación establecido en las mismas y se aplicará el siguiente sistema.

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 "suspenso" y no se le volverá a llamar hasta que se ponga en contacto con el órgano gestor correspondiente y actualice sus datos.

El candidato localizado deberá comunicar el mismo día del llamamiento su aceptación o renuncia a la oferta recibida, con independencia de que la justificación de su rechazo pueda acreditarse con posterioridad.

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 rama o línea de investigación, si bien mantendrá su posición en las restantes bolsas.

No obstante, si el candidato llamado, pese a haber transcurrido el tiempo señalado, contactase con la Administración antes de que el puesto o contrato hubiese sido ofertado a un candidato posterior, cabrá admitir la aceptación del mismo.

## **9. Rechazo del candidato a la oferta de contratación.**

El rechazo no justificado del candidato a la oferta de llamamiento será motivo de exclusión del candidato en la bolsa de empleo de la rama o línea de investigación correspondiente.

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:

- a) Hallarse de baja médica por enfermedad o maternidad/paternidad, circunstancias que habrán de acreditarse mediante la presentación del parte de baja o justificante correspondiente.

Se entiende equiparada a la baja por maternidad, a efectos de renuncia a una posible oferta, el supuesto de trabajadoras en estado de gestación.



- b) 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.
- c) Por causa de violencia de género.
- d) 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.
- e) Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento.
- f) 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. En caso de acreditarse, el candidato pasará a la misma posición en la que se encontraba en la correspondiente bolsa.

## **10. Periodo de prueba.**

La contratación efectuada quedará sometida a periodo de prueba, cuya duración se ajustará a la índole del puesto a cubrir, sin que pueda exceder de 40 días.

La no superación de dicho periodo conllevará la exclusión de la bolsa de empleo de la rama o línea de investigación o actividad técnica correspondiente.

No cabrá exigir dicho periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

## **11. Renuncia del trabajador a la contratación celebrada**

La renuncia voluntaria del trabajador a la contratación temporal efectuada será causa de exclusión de la bolsa de la correspondiente rama o línea de especialización.

Se admitirá dicha renuncia, sin dar lugar a la exclusión del candidato, cuando la misma venga motivada, y así se acredite, por alguno de los supuestos previstos en la legislación de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. En tales casos, el candidato pasará a ocupar en la bolsa la posición que le corresponda, según la duración del contrato.

## **12. Baja voluntaria**

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo de las distintas ramas o líneas de investigación podrán, en cualquier momento, durante la vigencia de las mismas, comunicar su voluntad de causar baja en las mismas.

Dicha baja podrá ser:

- a) Temporal, por un periodo mínimo de tres meses y no superior a un año, debiéndose manifestar tal voluntad con anterioridad a que les sea ofrecida una contratación.

Cuando deseen reactivarse, reincorporándose a situación de libre o disponible, habrán de comunicarlo expresamente antes de que venza el plazo máximo de duración de la baja. Transcurrido dicho plazo máximo sin comunicar dicha voluntad de reactivarse en la bolsa, se producirá la baja definitiva del candidato.

Sólo cabrá hacer uso de la posibilidad de baja temporal una vez cada doce meses, computándose este plazo desde la fecha de solicitud de la baja temporal.

- b) Definitiva, que conlleva la exclusión de la correspondiente bolsa de empleo, sin posibilidad de reincorporación a la misma durante su periodo de vigencia.

### **13. Baja por razones disciplinarias.**

Como consecuencia de las sanciones que quepa imponer a los trabajadores, en aplicación de las faltas previstas en el vigente Convenio Colectivo, los candidatos de las bolsas de empleo quedarán en suspenso en las mismas, durante el plazo de suspensión de empleo y sueldo que quepa imponerles como sanción, siendo excluidos de forma definitiva del conjunto de las bolsas en que figurasen en el supuesto de ser objeto de sanción de despido.

### **14. Cese del candidato contratado.**

Al cesar el candidato, por terminación de la contratación temporal celebrada, se reincorporará en el mismo lugar que ocupaba en la bolsa correspondiente en el momento de ser seleccionado.

## **IV. REGIMEN DE GARANTIAS Y DE INFORMACION PARA LOS INTERESADOS EN LAS BOLSAS DE EMPLEO**

### **15. Publicación y acceso a la información relativa a las bolsas de empleo.**

Las presentes instrucciones de las bolsas de empleo serán publicadas en la página web del CITA (apartado de ofertas de empleo).

En la página web y el tablón de anuncios del CITA figurarán para conocimiento general listados completos de los candidatos incorporados a cada bolsa de empleo en el momento de su aprobación.

## **V. NEGOCIACIÓN GESTION DE LAS BOLSAS DE EMPLEO**

### **16. Negociación con los representantes de los trabajadores.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la modificación de las presentes instrucciones será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

En Zaragoza, a fecha de firma

La Directora Gerente

Lucía Soriano Martínez