



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

MARÍA LOURDES PIÑA MARTÍN, CONCEJAL SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA EN VIRTUD DEL DECRETO DE ALCALDÍA N° 4149/2023, DE 17 DE JUNIO

CERTIFICO: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de octubre de 2023, entre otros, adoptó el siguiente ACUERDO:

"9.- ASUNTOS URGENTES.-

A) RECURSOS HUMANOS.- MOCIÓN DE LA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS CRITERIOS GENERALES EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN RELACIÓN A BOLSAS DE TRABAJO DEL PERSONAL PARA LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS SUBVENCIONADOS DE EMPLEO Y/O FORMACIÓN, DE CARÁCTER TEMPORAL.-

La delegada de Recursos Humanos justifica la urgencia debido a la necesidad de establecer unos criterios generales para dar mayor agilidad a las contrataciones.

Especial y previa declaración de urgencia acordada por unanimidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del R.D.L. 781/86, de 18 de Abril, y en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros que compone la Junta de Gobierno Local.

Conocida la moción de la Concejala Delegada de Recursos Humanos de fecha 6 de septiembre del 2023, así como el informe del Adjunto a Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo, de fecha 8 de septiembre de 2023, del siguiente contenido:

"Por Resolución de la Delegada de Recursos Humanos número 5332/2023, de 21 de agosto, se acuerda asignar a esta funcionaria las funciones para llevar a cabo la gestión y tramitación de convocatorias y selección del personal de programas subvencionados.

Aceptada, expresamente, por esta funcionaria, las funciones encomendadas, mediante escrito de fecha 31 de agosto de 2023, se emite el presente informe que se realiza en cumplimiento de lo establecido en el art. 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y que tiene por objeto el análisis jurídico de la propuesta de la Delegada de Recursos Humanos, de fecha 6 de septiembre de 2023, sobre el establecimiento de los criterios generales en materia de acceso al empleo público en relación a bolsas de trabajo del personal para la ejecución de programas subvencionados de empleo y/o formación, de carácter temporal.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga
Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

ANTECEDENTES:

Desde la disolución del OALDIM a partir del 1 de enero de 2023, este Ayuntamiento viene asumiendo la ejecución de programas temporales de empleo y/o formación subvencionados por otras Administraciones Públicas y, con ello, la correspondiente selección del personal que ha de incorporarse a los mismos para llevarlos a cabo.

La propuesta del Sra. Concejala de Recursos Humanos, objeto del presente informe, establece los criterios generales que habrán de regir los procedimientos de selección del personal a incorporar para llevar a cabo los programas temporales subvencionados.

Se fundamenta la propuesta, en el tratamiento independiente que ha de dispensarse a este tipo de procedimientos selectivos, en base a las peculiaridades que impone la normativa reguladora de los correspondientes programas, tanto en cuanto a los perfiles profesionales que ha de poseer el personal que se incorpore a los mismos, como por la especial celeridad con la que ha de tramitarse el procedimiento de selección para ejecutar en tiempo y forma los correspondientes proyectos o programas.

En relación a la referida propuesta y sobre la legalidad y trámites necesarios para llevarla a cabo, se emite el presente informe:

NORMATIVA DE APLICACIÓN:

- *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. (EBEP)*



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

- *Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, Título IX*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Ley 20/21, de 28 de diciembre de Medidas Urgentes para la Reducción de la temporalidad en el empleo Público.*
- *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.*
- *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el Empleo y la transformación del mercado de trabajo.*
- *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, (LBRL).*
- *RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, (TRRL).*
- *Real Decreto 896/1991 de 7 de junio por el que se establecen la reglas básicas y programas mínimos a los que ha de ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local.*
- *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.*
- *Acuerdo y convenio colectivo del personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga.*
- *Normativa reguladora de los programas subvencionados.*

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

El análisis jurídico de la presente propuesta requiere el estudio de las cuestiones que se plantean a continuación:

- 1.- Sobre la posibilidad legal de incorporar personal temporal en la Administración Pública, a la luz de las limitaciones establecidas en la Ley Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y la Ley 20/21, de 28 de diciembre de Medidas Urgentes para la Reducción de la temporalidad en el empleo Público.*
- 2.- Sobre la naturaleza de vínculo jurídico del personal temporal de programas subvencionados.*
- 3.- Sobre la utilización del instrumento denominado bolsa de trabajo o lista de espera para la selección de personal no permanente.*
- 4.- Sobre el procedimiento y sistema de selección.*
- 5.- Sobre el órgano de selección*
- 6.- Sobre la obligatoriedad de negociación de previa en esta materia con la representación de los empleados públicos.*



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

7.- *Sobre la determinación del órgano competente para la aprobación de los criterios generales en materia de acceso a la Administración Pública.*

PRIMERO: *Al hilo de las restricciones que vienen imponiendo las distintas leyes de presupuestos generales del estado a la incorporación de personal temporal en la Administración Pública, trataremos de analizar, en primer lugar, la posibilidad legal de nombrar o contratar temporalmente, aún al amparo de estos programas temporales, a funcionarios interinos o personal laboral temporal en esta Administración. Conviene recordar, a los referidos efectos, que el artículo 20.cinco.1 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece que "(...)No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable."*

En este mismo sentido, el artículo 10 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, en su nueva redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, al definir al funcionario interino determina que son nombrados con carácter temporal por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera -entre otras circunstancias- para: ".c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto"

No podemos determinar ni establecer de forma precisa una definición de lo que se entiende por casos excepcionales y necesidades urgentes e inaplazables o razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia", conceptos jurídicos indeterminados cuyo establecimiento es competencia de las autoridades municipales elegidas para gestionar los servicios y actividades públicas. Por ello, deberá ser el órgano competente, el que motive y justifique en el correspondiente expediente administrativo, que concurren las razones de necesidad y urgencia en los nombramientos interinos o contratación laboral que se pretenden realizar al amparo de este tipo de programas.

Ahora bien, hemos de poner de manifiesto que, a nuestro juicio, siendo, a grandes rasgos, el objetivo de los programas subvencionados de empleo y/o formación, mejorar las posibilidades de inserción laboral de personas desempleadas y, consecuentemente reducir el nivel desempleo y, entendiendo que se halla también entre los objetivos prioritarios de la política municipal, la reducción del desempleo en el municipio, hemos de concluir que podría tener favorable acogida, las incorporaciones de personal temporal para la ejecución de estos programas, en las excepciones contempladas en la Ley de Presupuestos para el presente ejercicio y en las razones de necesidad y urgencia establecidas como presupuesto habilitante en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; máxime, teniendo en cuenta, además, que el personal que ingresa en la Administración, en este caso, lo hace al amparo de un programa diseñado y financiado por otra administración pública.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

Insistimos, para concluir, en la necesidad de que en cada procedimiento administrativo que se lleve a cabo para incorporar personal a esta Administración, aún en el marco de este tipo de programas, se justifiquen "las razones de necesidad y urgencia" que aconsejen o exijan realizar los nombramientos interinos y/o los contratos laborales temporales.

SEGUNDO: *La naturaleza del vínculo que acoja las relaciones laborales realizadas al amparo de programas temporales subvencionados podrá ser de carácter laboral o administrativa.*

Ambos supuestos se hallan previstos en la correspondiente normativa, tanto administrativa, como laboral; y en cada caso, habrá que analizarse las características del proyecto y las funciones a desempeñar, para así, encuadrarlo en uno u otro régimen jurídico para su mayor adecuación a Derecho.

El nombramiento de funcionarios interinos para programas de esta naturaleza queda amparado por el artículo 10.1.c del EBEP que establece al respecto:

"1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

(...) c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto".

Se ha de precisar que, en este caso, y de conformidad con el apartado 3 del citado artículo se deberá formalizar de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

"c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento"

La otra posibilidad legal de incorporar personal temporal a la Administración Pública está contemplada en el propio EBEP, al determinar que la Administración Pública puede celebrar contratos de personal laboral en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, pudiendo ser éste, en función de la duración del contrato, fijo, por tiempo indefinido o temporal.

La norma laboral que contiene las distintas modalidades de contratación laboral la encontramos en la Sección 4.ª del Estatuto de los Trabajadores; en dicha sección se determinan también los requisitos, periodos máximos, causas y demás formalidades para su utilización.

La reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su disposición adicional novena, ofrece la posibilidad de celebrar contratos vinculados a programas de activación para el empleo, al establecer que:

"1. Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior”.

Hemos de subrayar que ésta última alternativa deberá ser prudentemente valorada en función de circunstancias diversas, relativas, entre otras, a: periodos de contratación, naturaleza de funciones a desempeñar, necesidades coyunturales y no permanentes, posibilidades de reiteración de contrato por sucesivas convocatorias de programas.

Además es importante observar con rigor las prescripciones, formalidades y términos exigidos por la normativa reguladora a los efectos no incurrir en irregularidades que desemboquen en pronunciamientos judiciales de fraude en la contratación laboral, en la figura de encadenamientos de contratos o en la superación de los periodos máximos de contratación laboral, establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, con las consecuencias jurídicas de fijeza en el empleo que dichas actuaciones podrían conllevar.

En este sentido hemos de traer a colación, lo que al respecto establece la Disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, sobre exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas por la utilización de la contratación laboral:

“Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones"

Tras lo expuesto anteriormente se recomienda que el personal de ejecución de los programas o proyectos subvencionados se incorporen al mismo al amparo de nombramientos interinos acogidos al antes referido artículo 10.1.c del EBEP.

En cuanto a la selección del alumnado, si lo incluyese el correspondiente programa, habrá de estarse a lo que al respecto determine la normativa reguladora.

En lo referente a otras condiciones laborales, al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera; así lo determina el apartado 5 del artículo 10 del EBEP.

Respecto del personal laboral temporal, el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores se pronuncia en el mismo sentido al indicar que: "Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado"

Por último serán de aplicación las normas que, para éste personal, se establecen en el Acuerdo y en el convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga y demás acuerdos adoptados, al respecto, por los órganos de gobierno de esta Entidad.

TERCERO: *La utilización de instrumentos denominados "bolsas de trabajo" o "listas de espera" para la selección de personal no permanente en la Administración Pública, de uso cada vez más generalizado en las mismas, no nos parece inadecuado desde el punto de vista legal, dado que ello nos permite contar con un mecanismo ágil al que acudir para poder dar satisfacción a las necesidades urgentes de personal temporal, ya sea laboral o funcionario interino; máxime tratándose de estos programas temporales cuyas normas reguladoras establecen generalmente unos plazos breves y perentorios para la ejecución de los mismos, adquiriendo mayor protagonismo y justificación la aplicación del nuevo principio de celeridad que introdujo la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que debe regir el procedimiento de selección de este personal; lo que no obsta a que, en su configuración y funcionamiento, estas listas o bolsas respeten los principios legales de acceso al empleo público.*

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en su sentencia de 23 de septiembre de 2002, rec. n.º 2738/1998, en la que al tratar sobre el sistema de listas para la contratación temporal en instituciones sanitaria, recuerda que "las exigencias de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad resaltan con todo su vigor cuando se proyectan sobre el ingreso en la función pública de carrera «pero no pueden proyectarse con el mismo nivel de intensidad sobre el personal interino, cuya selección, como dice el precitado Auto de 12 de diciembre de 1999, lógicamente exige menos rigor en



Ayuntamiento de Vélez-Málaga
Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

la selección», habida cuenta de que a través de la misma se trata de cubrir necesidades sobrevenidas y perentorias, insusceptibles de una cobertura previamente planificada (...). Por tal motivo, aun cuando la selección de personal interino debe respetar los condicionamientos constitucionales de la actuación administrativa y por ende, ha de llevarse a cabo con total respeto de los principios de objetividad e interdicción de la arbitrariedad, no puede extremarse la observancia del derecho consagrado en el artículo 23.2 hasta el extremo de configurar necesariamente la provisión de personal interino como una oposición de acceso a la función pública de carrera”.

En esta misma línea la sentencia núm. 751/2007 de 26 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Contencioso-Administrativo), que señala:

“(...)la formación de la lista de interinos mediante los aspirantes a la oferta de empleo público que aun habiendo superado los ejercicios eliminatorios no obtuvieron plaza- podrá ser más o menos discutible desde el plano de la oportunidad, pero desde el de la constitucionalidad, que es el que aquí interesa, no se advierte que sea contrario al artículo 23-2 de la Constitución y el derecho fundamental que en el mismo se consagra, pues tal sistema se realiza con una base objetiva (se basa en una previa convocatoria libre y abierta y, consecuentemente, sin ánimo de favorecer a personas concretas y determinadas), con respeto de los principios de mérito y capacidad (quienes superaron los ejercicios han acreditado un nivel de aptitud profesional suficiente a tal efecto) y con una sólida justificación en las peculiaridades del sector de la Administración al que se destina (se configura un sistema de formación de listas rápido y seguro para atender a la salud de los ciudadanos), no debiendo olvidarse que el mismo Decreto, en su disposición adicional 1.ª, preveía la incorporación a la lista de quienes no hubieran podido tomar parte en aquella oposición, por carecer entonces de la titulación requerida a tal efecto”.

La posibilidad legal de hacer uso de las bolsas de empleo para el acceso de personal temporal en la Administración, ha sido resuelta en sentido favorable por la reciente Ley de la Función Pública de Andalucía al elevarlas, en su artículo 115, a la categoría de instrumento preferente para la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.

CUARTO: *Pasamos a continuación al análisis del sistema de selección propuesto para estos procedimientos, para ello traemos a colación la normativa de aplicación.*

El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, determina que:

“1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”.

Por su parte, el artículo 55 del EBEP, tras establecer en su apartado 1 que “Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico” añade en su número 2 que “Las



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) Transparencia.*
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección”.*

Centrándonos ya en el personal funcionario interino, el apartado 2 del artículo 10 del EBEP determina que “Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera”

También encontramos referencias para la selección de este tipo de personal en el artículo 27 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que establece que:

“1. El nombramiento del personal funcionario interino se efectuará, con arreglo a los principios de mérito y capacidad,(...).

El procedimiento deberá posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo en tanto se destina a los mismos a funcionarios de carrera.

2. Los funcionarios interinos deberán reunir, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes Cuerpos o Escalas como funcionarios de carrera.

3. Las normas sobre selección de los funcionarios de carrera serán de aplicación supletoria a la selección de los funcionarios interinos en cuanto resulte adecuado a la naturaleza de éstos.”

En relación al personal laboral, el artículo 103 de la LBRL, que no distingue entre personal fijo y temporal, determina que “El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos”.

De otro lado el artículo 35.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, de aplicación en virtud del apartado 2 de la Disposición Final cuarta del EBEP determina que:

“Los Departamentos ministeriales podrán proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo, previo informe favorable de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas”.

Por último se pone de manifiesto lo que al respecto de los sistemas selectivos de personal prescribe el artículo 111 de la reciente Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, de aplicación a las Administraciones locales del territorio andaluz, en virtud de su artículo 3.1, apartado d) y de su disposición adicional cuadragésimo primera, al indicar que los sistemas selectivos serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos, consistiendo el concurso en la valoración de los méritos que se establezcan en las bases de la convocatoria.

Centrándonos en la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal, hemos de traer a colación su artículo 115 a, que preceptúa: “3.El proceso de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal garantizará la idoneidad de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

La creación de bolsas de empleo será el instrumento preferente para la selección del personal referido, sin perjuicio de otros que, motivada y excepcionalmente, sean más adecuados a la necesidad de la selección y las características de los puestos a cubrir.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto al cupo de reserva de discapacidad podrán crearse bolsas de trabajo para personas con discapacidad.

4. Si la selección del personal funcionario interino se realiza mediante la constitución de bolsas de empleo, estas se constituirán por cada cuerpo, especialidad, y, en su caso, opción.

5. Reglamentariamente, se determinará la ordenación y régimen de funcionamiento de las bolsas de empleo, siendo el criterio preferente de ordenación de la bolsa de empleo la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.

A la vista de los preceptos transcritos podríamos concluir que no hay impedimento legal para utilizar el sistema de concurso y entrevista curricular en la selección del personal temporal de programas, dada la naturaleza temporal del vínculo y la inexistencia de una regulación específica que determine el procedimiento concreto y el sistema de selección preferente que ha de utilizarse; lo que no obsta a que en el referido procedimiento se sigan, en esencia, los trámites establecidos para la selección del funcionario de carrera, si bien con la agilidad y celeridad que debe regir este tipo de procedimientos y el adecuado cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, con unas bases que contengan la determinación de los criterios de valoración y la composición del órgano de selección del que trataremos a continuación.

QUINTO: *Sobre el órgano de selección que juzgará el proceso de selección, hemos de dejar constancia de que el artículo 60 del EBEP, preceptúa que deberá ajustarse en su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, debiendo tenderse a la paridad entre mujer y hombre, sin que puedan formar parte del mismo el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.*

En esta misma línea, el artículo 11 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, añade que en la composición de los Tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad y que la totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

La Ley de la Función Pública de Andalucía redonda en estos extremos al indicar, en su artículo 110, que:

- a) Estarán compuestos mayoritariamente por personal funcionario de carrera cuando vaya a seleccionarse personal de este tipo y deberá garantizarse que los órganos de selección respondan a los criterios de objetividad e imparcialidad.*
- b) Debe tratarse de personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia o materias propias del cuerpo y, en su caso, especialidad u opción y, en todo caso, con un nivel de titulación correspondiente a la exigida para el acceso.*
- c) Estarán constituidos por un número impar de miembros.*
- d) La pertenencia a estos órganos será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.*
- e) Deberá tenerse en cuenta la paridad entre mujeres y hombres.(...)*

5.-Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y sus miembros serán responsables de la transparencia y objetividad del procedimiento selectivo y del cumplimiento de las bases de la convocatoria. La valoración de los ejercicios o méritos se efectuará conforme a la apreciación técnica de dichos órganos y de acuerdo con los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, debiendo constar las razones determinantes de la decisión”.

Con estos requisitos y condiciones deberá efectuarse la designación nominativa de los miembros que conformarán el referido órgano de selección. Sobre ellos operarán las reglas de abstención y recusación contenidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

SEXTO: *Sobre la obligación de negociación de esta materia con los representantes de los empleados públicos, hemos de indicar que el artículo 37.1 del EBEP establece que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:*

“(...) c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”.

Así se prevé igualmente en el artículo 6.2 del Acuerdo y Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, al indicar que la Mesa General de Negociación se reunirá para la adopción de acuerdos, sobre “(...) Sistema de acceso y de selección a la función pública”.

En el mismo sentido, se pronuncia la Disposición adicional séptima del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria a la Administración Local, al referirse a la negociación con las organizaciones sindicales.

En sentido negativo a la obligación de negociar se pronuncia el apartado 2.e, del antes citado artículo 37 del EBEP, al excluir de la obligatoriedad de la negociación la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

Por lo anterior hemos de concluir que solo deberá negociarse con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, los criterios generales en materia de acceso que regirán para la selección del personal vinculado a los programas subvencionados, sin que proceda, la negociación, de cada una de las bases y convocatorias que se aprueben en esta materia.

SÉPTIMO: *El órgano competente para la aprobación de los estos criterios generales, de conformidad con lo establecido en el artículo 127.1. h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local es la Junta de Gobierno Local.*

OCTAVO: *Se informa también que, previa la formalización de los nombramientos interinos y de las contrataciones laborales, deberá evacuarse el preceptivo certificado de existencia de crédito.*

NOVENO: *Por último, hemos de advertir que en las bases que se aprueben para cada convocatoria, se deberá hacer constar que la formalización de los nombramientos interinos y/o los contratos laborales del personal seleccionado, estarán condicionados, en su caso, a la validación previa del órgano competente de la administración convocante de la subvención.*

CONCLUSIÓN

Con las anteriores consideraciones, de conformidad con los antecedentes expuestos, la legislación de aplicación y los fundamentos de Derecho, la funcionaria que suscribe entiende ajustada a derecho e informa favorablemente la propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Recursos Humanos fecha 6 de septiembre, relativa a establecimiento de los criterios generales en materia de acceso al empleo público en relación a bolsas de trabajo de programas subvencionados de empleo y/o formación, de carácter temporal.

Este es mi informe que someto a cualquier otro mejor fundado en derecho. No obstante, el órgano competente adoptará la resolución que, conforme a derecho, considere más conveniente para los intereses generales”.

“Vista la propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos de fecha 4 de octubre de 2023, de modificación de la anterior, del siguiente contenido parcial:

Desde la disolución del OALDIM a partir del 1 de enero de 2023, este Ayuntamiento viene asumiendo la ejecución de programas temporales de empleo y/o formación subvencionados por otras Administraciones Públicas y, con ello, la correspondiente selección del personal que ha de incorporarse a los mismos para llevarlos a cabo.

Los criterios generales para el acceso al empleo en este Ayuntamiento, aprobados por la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 25 de julio de 2022, no pueden hacerse extensivos a la selección del personal de estos programas por dos razones fundamentalmente: en primer lugar por el perfil y requisitos específicos exigidos por la normativa reguladora de estos programas al personal a incorporar a los mismos y, de otro



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

lado, por los plazos urgentes y perentorios que se exigen por dicha normativa para el inicio y ejecución de los proyectos.

Lo anterior hacía necesario establecer una regulación específica e independiente de la ordinaria, para la selección del personal de este tipo de programas subvencionados.

Como consecuencia de ello, la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 3 de abril de 2023, adoptó acuerdo sobre establecimiento de los criterios generales en materia de acceso al empleo público en relación a bolsas de trabajo del personal del programa empleo y formación, acuerdo que tenía como finalidad la de adecuar el procedimiento de selección del personal vinculado a dicho programa a las normas, requisitos y plazos establecidos en la normativa reguladora del mismo.

No obstante lo anterior, los criterios aprobados en la referida sesión, sólo son de aplicación al "Programa de empleo y formación", existiendo un vacío en la regulación del procedimiento de selección y acceso de personal del resto de programas subvencionados, algunos de ellos, como FPE/2022, ya aprobados, otros, como FPE/2023 y Empleo y formación/2023, ya convocados, y otros, como ÉFESO, que se prevén de inminente convocatoria.

Por lo anterior, dadas las especiales características y requisitos que debe reunir el personal de estos programas así como la celeridad que exige el procedimiento de selección que haya de llevarse a cabo; con la finalidad de adecuar el procedimiento de selección de este personal a las normas, requisitos y plazos establecidos en la normativa reguladora de los distintos programas, visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de fecha 4 de octubre de 2023, es por lo que se formula la siguiente:(...)"

Cocido el informe emitido por la Adjunto a Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo en fecha 5 de octubre de 2023, del siguiente contenido literal:

" En relación al expediente de referencia se emite informe relativo a la nueva propuesta, esta vez de fecha 4 de octubre de 2023, que efectúa la Sra. Concejala-delegada de Recursos Humanos, tras el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de fecha 4 de octubre de 2023.

Analizada la referida propuesta se observa una única modificación en el contenido de las bases. Dicha modificación consisten en la valoración máxima de la entrevista curricular, que ha pasado de ser de 3 puntos, establecidos en la propuesta originaria, a 2 puntos, tras la negociación de los criterios generales en la Mesa General de Negociación.

Sentado lo anterior podemos indicar que el reconocimiento jurisprudencial de la entrevista, como parte de los procesos de selección de personal, se halla consolidado, erigiéndose la misma como un medio idóneo de comprobar el grado de madurez y



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

dominio que el candidato demuestre sobre las materias o cuestiones a que vayan referidos los méritos alegados. En este sentido el Tribunal Supremo (Sentencia 1633/1993, de 17 de mayo) no vino a considerar, de por sí, que la entrevista desnaturalice el concurso ni que sea contraria a su estructura definiéndola como un medio de comprobación de los méritos alegados sirviendo para hacer efectivos los principios de mérito y capacidad, y reafirmando la especial idoneidad de la entrevista para comprobar con ella que determinados méritos alegados corresponden en efecto al aspirante, y no se simulan con simple apariencia documental.

No obstante lo anterior, se debe garantizar que la valoración y protagonismo de la entrevista en el proceso selectivo no lo haga incompatible con el principio constitucional de acceso en condiciones de igualdad a la función pública, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y con el principio de objetividad que debe regir cualquier procesos de selección en el acceso al empleo público, de conformidad con el artículo 55 del EBEP.

CONCLUSIÓN

Con las anteriores consideraciones, podemos concluir que la minoración en un punto de la puntuación máxima a obtener en la entrevista curricular establecida como criterio general en los procesos selectivos del personal de programas, resulta ajustada a derecho, por lo que se informa favorablemente la propuesta de la Concejala de Recursos Humanos de fecha 4 de octubre de 2023, relativa a establecimiento de los criterios generales en materia de acceso al empleo público en relación a bolsas de trabajo de programas subvencionados de empleo y/o formación, de carácter temporal, remitiéndome en los restantes aspectos, al informe emitido por esta funcionaria para este mismo expediente en fecha 8 de septiembre de 2023.

Este es mi informe que someto a cualquier otro mejor fundado en derecho. No obstante, el órgano competente adoptará la resolución que, conforme a derecho, considere más conveniente para los intereses generales".

Conocido el acuerdo adoptado por la mesa general de negociación conjunta del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, en sesión celebrada el día 4 de octubre de 2023, y por el que se acuerda aprobar la propuesta por unanimidad.

La Junta de Gobierno Local como órgano competente para la aprobación, de conformidad con lo establecido en el art. 127.1 h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, **por unanimidad, acuerda aprobar lo siguiente:**

CRITERIOS GENERALES EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN RELACIÓN A BOLSAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE PROGRAMAS SUBVENCIONADOS DE EMPLEO Y/O FORMACIÓN, DE CARÁCTER TEMPORAL.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

SELECCIÓN DE PERSONAL DE EJECUCIÓN:

El procedimiento de selección para la incorporación de personal de ejecución de programas subvencionados de empleo y/o formación de carácter temporal llevará a cabo mediante la creación de bolsas de trabajo convocadas para cada programa; lo que permitirá contar con mecanismo ágil al que acudir para cubrir necesidades temporales de personal en las correspondientes programas y categorías.

Dicho procedimiento de selección, -salvo en lo que respecta al apartado relativo a "Funcionamiento de las bolsas de trabajo", quedará excluido de la aplicación de las normas aprobadas por la Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 25 de julio de 2022, si bien, el mismo, deberá estar regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la convocatoria, así como por la normativa reguladora del correspondiente programa.

Como criterios generales a aplicar, si es congruente y no se opone a la normativa reguladora del programa, se establecen los siguientes:

PRIMERO: REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES: Serán los establecidos en la normativa reguladora del correspondiente programa y en el resto del ordenamiento jurídico.

SEGUNDO: PLAZOS: Los plazos establecidos en los procedimientos de selección de personal se reducirán adecuándose al plazo máximo de inicio del programa o proyecto establecido en la normativa reguladora de los mismos.

TERCERO: ÓRGANO DE SELECCIÓN. La composición será la siguiente:

- Presidencia: persona designada por el Alcalde-Presidente o Concejal Delegado de Recursos Humanos de la Corporación, entre personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.
- Vocalías: cuatro vocales, a designar por el Alcalde-Presidente o Concejal Delegado de Recursos Humanos de la Corporación, entre personal funcionario de carrera, personal laboral fijo o experto en la materia de que se trate.
- Secretaría: quien ostente la Secretaría de la Corporación, pudiendo designar para el cargo a otro funcionario o funcionaria de carrera, con voz y sin voto.

CUARTO: SISTEMA DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL DE PROGRAMAS.

El personal de ejecución de programas temporales subvencionados, se seleccionará por el sistema de concurso y entrevista curricular.

A) FASE DE CONCURSO: Será previo a la celebración de la entrevista y se valorará:

a) Experiencia Profesional: (Sólo se tendrán en cuenta meses completos).

1.- Por cada mes de servicios prestados en la Administración Local, en plaza o puesto igual o similar a la convocada, 0,1 punto.

2.- Por cada mes de servicios prestados en la empresa privada o en cualquier otra Administración Pública en plaza o puesto de igual o similares características a la convocada, 0,05 puntos.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga
Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

La puntuación máxima a obtener en este apartado (a) será de 5 puntos.

La experiencia profesional se acreditarán mediante contrato de trabajo visado por el SAE e informe de vida laboral de la Seguridad Social, o cualquier otro documento oficial de igual fuerza probatoria. Los servicios prestados en la Administración pública se podrán acreditar también con certificación del Organismo correspondiente.

La acreditación de la experiencia profesional como autónomo exigirá contrato de prestación de servicios, altas y bajas en licencia fiscal o impuesto de actividades económica.

En cualquier caso, deberá poderse constatar la categoría profesional en la que se ha prestado servicios. Sin dicha constatación no se tendrá en cuenta el mérito o requisito alegado.

Los méritos de formación se acreditarán con las fotocopias de los títulos, certificados o diplomas correspondientes.

No será necesario justificar documentalmente los servicios prestados en el Ayuntamiento de Vélez-Málaga o en sus organismos autónomos, pero sí hacerlos constar en su solicitud, indicando categoría y periodo de contratación o nombramiento.

No se computarán en ningún caso los servicios prestados como funcionario de empleo.

Los servicios prestados a tiempo parcial se reducirán proporcionalmente.

b) Formación: Por cursos, seminarios, congresos o jornadas realizados por los aspirantes en calidad de alumno o docente, con contenidos relacionados con funciones y cometidos propios del puesto a que se opta, organizados por la Administración Pública u Organismos de ella dependiente, organizaciones sindicales, empresariales, fundaciones, universidades públicas o privadas, colegios profesionales u otras entidades de derecho público, según la siguiente escala:

- De menos de 10 horas lectivas o de 1 día de duración0,05 puntos.
- De 10 a 20 horas lectivas o hasta 3 días de duración.....0,10 puntos.
- De 21 a 50 horas lectivas o hasta 7 días de duración.....0,20 puntos.
- De 51 a 80 horas lectivas o hasta 10 días de duración..... 0,30 puntos.
- De 81 a 150 horas lectivas o hasta 20 días de duración.....0,40 puntos.
- De 151 a 250 horas lectivas o hasta 30 días de duración.....0,50 puntos.
- De más de 250 horas lectivas o más de 30 días de duración0,60 puntos.

Las horas lectivas certificadas como docencia se puntuarán al doble de las relacionadas anteriormente, salvo que hayan sido computadas dentro del apartado de experiencia profesional.

Se valorarán los cursos con contenidos relacionados con igualdad y violencia de género, así como de prevención de riesgos laborales hasta, como máximo, un 20 por ciento de la puntuación total de este apartado de formación.

La puntuación máxima de este apartado (b) será 3 puntos.

Los méritos a considerar en la fase de concurso computarán hasta el primer día de plazo de presentación de solicitudes, debiendo ser alegados y acreditados documentalmente por el aspirante, dentro del plazo de presentación de solicitudes; sin este requisito no se valorarán.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

Tampoco se valorarán aquellos que no determinen o contengan de forma clara y precisa extremos necesarios para su valoración.

La puntuación de la fase de concurso será la resultante de la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados del baremo anterior, siendo la puntuación máxima a obtener en la fase de concurso de 8 puntos.

Si el programa en concreto exigiese otro criterio, requisito o trámite adicional en el procedimiento de selección, éste será incorporado al mismo en las correspondientes bases y convocatoria.

B) ENTREVISTA CURRICULAR

Tendrá carácter obligatorio, siendo excluido el aspirante que no comparezca a la misma.

Su duración máxima será de 10 minutos y versará sobre el currículum vitae del aspirante y sobre las funciones y cometidos propios del puesto de trabajo al que se opta.

La calificación de la entrevista se determinará hallando la media de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del órgano de selección, con un máximo de 2 puntos.

El empate en puntuación entre dos o más aspirantes se resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1- Mayor puntuación obtenida en la fase de concurso, sin límite de puntuación máxima.
- 2- Mayor puntuación en servicios prestados en el Ayuntamiento de Vélez-Málaga y sus organismos autónomos.
- 3- Mayor puntuación en servicios prestados en Administración Local.
- 4- Mayor puntuación en servicios prestados en Administración Pública.
- 5- Por mayor puntuación en servicios prestados en sector privado.
- 6- Por orden alfabético, a partir de la letra establecida en la convocatoria, para la actuación de los aspirantes.

SELECCIÓN DE ALUMNADO:

La selección del alumnado del programa, si lo hubiere, se llevará a cabo de acuerdo con lo que establezca la normativa del programa. Para el caso de que exista más de un aspirante o candidato para cada puesto, se podrá establecer la celebración de una entrevista que permita realizar la selección, valorando el criterio de la mayor adecuación de las candidaturas a los puestos ofertados.

QUINTO: FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS

El funcionamiento de estas bolsas se regirá por lo establecido en el apartado VII del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 25 de julio de 2022, sobre criterios generales para la constitución de bolsas de trabajo.

En ningún caso, la mera pertenencia a la bolsa de trabajo originará derecho alguno al nombramiento interino o, en su caso, la contratación laboral, garantizándose únicamente al aspirante integrante de la bolsa que, cuando esta Administración necesite personal de esta categoría, y para el concreto programa, se respetará el procedimiento de llamamiento



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Oficina de Apoyo al Concejal Secretario
de la Junta de Gobierno Local

regulado en las normas de funcionamiento de la misma. En cualquier caso, y si así lo exige la normativa reguladora del programa, el nombramiento o contratación laboral, en su caso, solo se podrá llevar a cabo si se produce la validación del perfil y requisitos del aspirante, por parte de la administración concedente de la subvención.

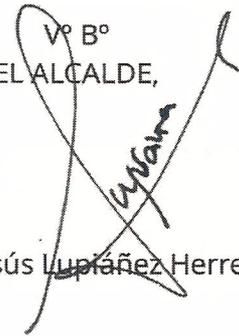
La creación de las bolsas de trabajo con arreglo a las presentes normas sólo se llevará a cabo si no existen otras creadas en las mismas categorías con los requisitos exigidos por el programa subvencionado; es decir, no procederá la tramitación y creación de una bolsa de trabajo específica para el personal de estos programas, si existe otra de la misma categoría en este Ayuntamiento elaborada con arreglo a los criterios de selección aprobados por la Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 25 de julio de 2022, siempre que, los requisitos exigidos a los aspirantes para participar en las mismas sean compatibles y congruentes con los exigidos por la normas reguladoras del correspondiente programa.

Las bolsas de trabajo constituidas para la ejecución de los programas de empleo subvencionados, sólo serán utilizadas para tal efecto, y en ningún caso para atender a necesidades coyunturales o estructurales de las unidades organizativas del Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

A los procedimientos para la selección de programas iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta resolución no les será de aplicación la misma, rigiéndose por las disposiciones a cuyo amparo fueron dictadas.

El periodo de vigencia de las bolsas de trabajo será hasta que se constituya una nueva bolsa de trabajo en el programa y la categoría profesional correspondiente”.

Y para que así conste expido la presente certificación, con el Vº Bº del Sr. alcalde, con la salvedad contenida en el artículo 206 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, en Vélez-Málaga a nueve de octubre de dos mil veintitrés.

Vº Bº
EL ALCALDE,


Fdo. Jesús Lupiáñez Herrera

