

por recogida de residuos en los municipios de Tinajo y Haría.

QUINTO. Se ha habilitado la correspondiente plantilla en los modelos 4ET para la correcta aplicación de esta instrucción.”

PROPUESTA

Se propone al Consejo Rector la aprobación de la Instrucción OAIGT 1/2018, Beneficios Fiscales de las viviendas en estado de Ruina/Inhabitabilidad.”

Y para que conste, a reserva de los términos definitivos en que quede redacta el Acta en el momento de su aprobación, se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno del Sr. Presidente Delegado, don Luis Celestino Arráez Guadalupe, en Arrecife de Lanzarote.

Arrecife, quince de mayo de dos mil dieciocho.

EL PRESIDENTE DEL ORGANISMO INSULAR DE GESTIÓN TRIBUTARIA, Luis Celestino Arráez Guadalupe

92.469

ANUNCIO

3.393

Don Andrés Martín Duque, Secretario Accidental del Consejo Rector de la Red Tributaria de Lanzarote.

CERTIFICO: Que el Consejo Rector de la Red Tributaria de Lanzarote, en sesión extraordinaria celebrada el día 25 de abril de 2018, adoptó, entre otros, el acuerdo que se transcribe a continuación:

9. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA INSTRUCCIÓN OAIGT 2/2018 SOBRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y SOBRE LA CREACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE BOLSAS DE TRABAJO VINCULADAS A LAS MISMAS.

A su lectura y por unanimidad de los miembros presentes se acordó la propuesta del Presidente Delegado en relación a la corrección de errores en la RPT y de las Tablas Salariales aplicadas en la Red Tributaria de Lanzarote, cuyo contenido se transcribe:

“INSTRUCCIÓN SOBRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y, SOBRE LA CREACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE BOLSAS DE TRABAJO VINCULADAS A LAS MISMAS

Exposición de motivos.

El artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece 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.

Asimismo, promulga otra serie de principios en la selección del personal funcionario y laboral, consagradas por la propia Ley, como son:

- 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.

Además, y en lo que se refiere a la selección de funcionarios interinos, el artículo 10 EBEP señala que aquélla habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En este sentido, se manifiesta también la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (en adelante FPC), la cual, en su artículo 65, párrafo tercero, dispone que la selección de los interinos tendrá lugar por un sistema de convocatorias públicas que garanticen la publicidad y concurrencia en la selección y el mérito y capacidad de los seleccionados.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario el establecimiento de unas reglas básicas de gestión de las distintas contrataciones y nombramientos temporales que pudieran realizarse en este Organismo Autónomo, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas con el respeto a los citados principios reguladores del acceso al empleo público, contribuyendo así, a alcanzar los objetivos de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios que el Organismo realiza.

Todo ello debe realizarse, dentro del marco de la reconocida potestad reglamentaria que tienen los entes locales territoriales, prevista en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

La presente Instrucción tiene como objetivo regular los aspectos de creación, gestión y control de las Bolsas de Trabajo vinculadas a las contrataciones y nombramientos temporales que se realicen en el OAITG.

Artículo 2. Régimen jurídico aplicable.

En todo lo previsto en esta Instrucción y, en las correspondientes convocatorias, se estará a lo dispuesto en el EBEP, y, en lo no previsto en ella, por:

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Función Pública Canaria (FPC).

- 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 del Estado.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

- Demás disposiciones concordantes en la materia cuando resulten de aplicación, tales como el Estatuto de los Trabajadores (ET).

- Convocatorias de proceso selectivo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios y a la gestión de las listas resultantes, conforme a los siguientes supuestos:

- Nombramiento de funcionarios interinos, en aquellos supuestos recogidos por la legislación vigente (artículo 10 EBEP).

- Contrataciones de personal laboral temporal.

2. Se excluye de su ámbito de aplicación:

- Cuando se trate de personal que se contrata al amparo de subvenciones de carácter finalista recibidas de otra Administración u Organismo Público, para lo que se estará a lo dispuesto en las normas específicas que rijan dichas subvenciones; no obstante, y en ausencia de cualquier regulación en las citadas bases, se procederá a lo dispuesto en esta Instrucción.

- Cuando se trate de personal que se contrate en el ámbito de las convocatorias de subvenciones específicas que se efectúen en razón de Convenios y Acuerdos Marcos de aplicación de políticas activas de empleo, suscritos con otras entidades públicas, cuando resulten incompatibles con el uso de la Bolsa de Trabajo.

- Personal eventual a que se refiere el artículo 12 EBEP.

- Personal de prácticas de formación, en virtud de convenios específicos con distintos centros educativos.

- Personal contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal y/o Agencias de Colocación, que se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

3. Lo dispuesto en esta Instrucción se entenderá sin perjuicio de lo que los pactos y acuerdos laborales vigentes pudieran señalar respecto del fomento de la promoción interna de los empleados.

Artículo 4. Principios de actuación.

En la constitución de la correspondiente Bolsa de Trabajo se respetarán los siguientes principios:

- Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.

- Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.

- Mérito y capacidad.

- Transparencia en la gestión del proceso.

Artículo 5. Órganos Gestores.

La aprobación de plantillas, la relación de puestos de trabajo y las bases de selección de personal, así como la aprobación del sistema de incentivos de personal, son funciones propias del Consejo Rector del OAIGT, según el artículo 10.e) de sus Estatutos.

Artículo 6. Convocatoria de selección de personal y su inclusión en las Bolsas de Trabajo.

1. La convocatoria de cualquier plaza vacante, y realizado el correspondiente procedimiento de selección de personal, generará una Bolsa de Trabajo con los/as candidatos/as, que superen, en su caso, las pruebas de selección, por orden de puntuación según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras.

2. Cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, se podrá excepcionalmente, y oída la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación en el OAIGT, utilizarse otras bolsas de trabajo del Cabildo de Lanzarote o los ayuntamientos delegantes, cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación requerido, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto a ese puesto de trabajo.

3. Si en defecto de lo establecido en los apartados anteriores, y por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, se podrá excepcionalmente acudir a Bolsas de Trabajo de otras Administraciones Públicas, en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas o, en su defecto, se firme el correspondiente Acuerdo Marco de colaboración y uso de las respectivas Bolsas de Trabajo existentes en cada Administración Pública.

Artículo 7. Vigencia de las Bolsas de Trabajo.

1. Con carácter general, las Bolsas de Trabajo que se formen como resultado de las convocatorias que se efectúen al amparo de esta Instrucción, tendrán una vigencia de 5 años, desde su resolución definitiva.

2. En caso de que, cumplida la vigencia de una Bolsa de Trabajo de una categoría concreta no se hubiese aprobado la nueva Bolsa de Trabajo de esa misma categoría, se considerará prorrogada la misma hasta la aprobación definitiva de la nueva Bolsa, la cual deberá producirse en el plazo improrrogable de un año. De no ser así, la Bolsa de Trabajo perderá su vigencia.

3. Sin perjuicio de tal vigencia, el Consejo Rector, cuando considere justificadamente su necesidad, oída la representación sindical del personal y sindicatos, podrá llevar a cabo convocatorias extraordinarias de Bolsa de Trabajo para categorías concretas, bien por haberse agotado alguna de las bolsas formadas o por surgir nuevas necesidades en este aspecto.

En este caso, la Bolsa de Trabajo generada, se subrogará en la existente, teniendo el mismo periodo de vigencia que la principal. A lo establecido en esta Instrucción habrá de realizarse, en primer lugar, a los candidatos/as de la lista más antigua hasta finalizar aquélla o bien hasta que, por el transcurso del tiempo, pierdan vigencia.

Capítulo Segundo

Normas de confección de las bolsas de trabajo.

Artículo 8. Elaboración de las Bolsas de Trabajo. Publicación de Listados Provisionales. Presentación de alegaciones y publicación de Listados Definitivos.

1. El Tribunal Calificador, a la vista de los méritos presentados por los aspirantes admitidos y, en su caso, de las pruebas realizadas, elaborará

provisionalmente la correspondiente lista que conforme la Bolsa de Trabajo, estableciendo el orden de prelación para su contratación o llamamiento.

2. En las bases reguladoras de cada convocatoria pública, deberán establecerse los criterios para la resolución de situaciones de empate en la puntuación de los/as candidatos en el procedimiento de selección.

3. Una vez elaborada la lista provisional de acuerdo a los criterios establecidos anteriormente, el Tribunal Calificador la publicará en la página web de la Red Tributaria Lanzarote (www.redtributarialanzarote.es).

4. Una vez publicada la lista provisional, se abrirá un plazo de 10 días hábiles para que los solicitantes presenten alegaciones al baremo provisional efectuado por el Tribunal Calificador.

Únicamente se admitirán las alegaciones presentadas por los solicitantes que hubieran presentado su solicitud dentro del plazo establecido anteriormente.

5. El Tribunal Calificador procederá, en el plazo de los 5 días siguientes a la finalización del periodo de exposición pública de las listas provisionales y alegaciones, a resolver las presentadas y a efectuar la propuesta definitiva de puntuación, que se elevará a la Presidencia del OAIGT.

6. De conformidad con la propuesta efectuada por el Tribunal, la Presidencia aprobará la Bolsa de Trabajo Definitiva, comprensiva de las personas incluidas en la misma, de la puntuación obtenida y del orden de llamamiento en su caso, la cual será expuesta al público en la página web del OAIGT (www.redtributarialanzarote.es).

Artículo 9. Datos de los integrantes de las Bolsas de Trabajo.

1. Los integrantes de las Bolsas de Trabajo que se constituyan, deberán facilitar los datos que se estimen necesarios para la administración de la referida bolsa, estando obligados a efectuar las rectificaciones o modificaciones de los datos a través del Registro General del OAIGT.

Los datos suministrados por los interesados quedarán incorporados en un fichero automatizado que constituirá la base de datos de personal o la base de datos de Bolsas de Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica

15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (L.O.P.D.).

El fichero quedará bajo la responsabilidad del área/departamento/unidad administrativa de Recursos Humanos del OAIGT. La información obtenida será procesada exclusivamente para la gestión de personal.

2. Los datos de carácter personal serán tratados con el grado de protección que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y Real Decreto 1720/07 de 21 de diciembre por el que se aprueba la Instrucción de desarrollo de la Ley, y se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad y la integridad de la información.

No obstante, y siempre que medie consentimiento previo por parte del interesado, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del OAIGT podrán ser comunicados a otras Administraciones Públicas que los demanden (siempre y cuando se halla establecido el correspondiente Acuerdo/ Convenio Marco con las mismas), para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales a favor de dichos interesados.

Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra Administración Pública, únicamente se aportarán los datos correspondientes a aquellos candidatos que se encuentren disponibles, en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

3. Las personas interesadas e integrantes de una Bolsa de Trabajo, podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en cumplimiento de lo que establece la L.O.P.D., ante el servicio/departamento/unidad de Recursos Humanos del OAIGT.

Capítulo Tercero

Normas de gestión de las bolsas de trabajo.

Artículo 10. Sistema de llamamientos.

1. Una vez determinada la Bolsa de Trabajo aplicable al nombramiento interino o contratación temporal que se pretende efectuar, el OAIGT llamará a los aspirantes, siguiendo rigurosamente el orden establecido en la Bolsa de Trabajo, mediante localización telefónica, SMS y/o la remisión de correo electrónico al candidato/a.

2. El/a candidato/a deberá dar una contestación al llamamiento en el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la llamada telefónica o correo electrónico. Para ello, el departamento de Recursos Humanos del OAIGT habrá de intentar la localización del candidato/a mediante dos llamadas telefónicas, dos mensajes SMS o remisión doble del correo electrónico, en días y horas distintos. Si no hubiese respuesta expresa en ese plazo (desde el segundo intento de localización), el/a aspirante pasará al final de la Bolsa de Trabajo correspondiente, y se llamará al siguiente aspirante de la lista.

3. En el expediente administrativo correspondiente, deberá constar una diligencia en la que se reflejará la fecha y hora de las llamadas telefónicas y/o remisión de los correspondientes correos electrónicos, así como la respuesta que se hubiera recibido.

Artículo 11. Efectos de la aceptación y rechazo de la oferta.

1. Cuando el/la candidato/a llamado/a acepte el puesto ofrecido, quedará en la situación de “ocupado/a” en todas las listas de espera en las que figure, en tanto no se produzca su cese.

2. En caso de rechazo no justificado del puesto ofrecido, por no estar incluido en las situaciones descritas en el artículo 13 esta Instrucción, el/la candidato/a pasará a ocupar el último lugar de la correspondiente Bolsa de Trabajo, manteniendo su posición en otras Bolsas de Trabajo en las que figure.

Artículo 12. Exclusiones definitivas de las Bolsas de Trabajo.

Serán causas automáticas de exclusión definitivas de las bolsas de trabajo, las siguientes:

- a) Renuncia voluntaria a formar parte de la bolsa.
- b) Haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario.

La segunda renuncia sin causa justificada al puesto que se oferta.

Artículo 13. Suspensión de llamamientos.

1. Se establecen dos situaciones de “suspensio” en las Bolsas de Trabajo, en las que los candidatos

permanecerán en el mismo orden en el que se encuentran:

- a) Suspensión motivada.
- b) Suspensión voluntaria previa.

2. Los/as aspirantes podrán quedar en situación de suspenso motivado cuando, en el momento de producirse el llamamiento, rechacen la oferta por alguna de las siguientes causas:

- Enfermedad (con parte de incapacidad temporal).
- Maternidad y/o paternidad, en lo que fuera de aplicación según legislación, para los casos de embarazo, parto y adopción.
- Por cuidado de hijo menor de un año, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa hasta cumplimentar la totalidad del tiempo que reste hasta cumplir el año.
- Por causa de violencia de género, a contar desde la fecha de resolución judicial o administrativa hasta los seis meses siguientes.
- 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, declarado así por resolución administrativa y, por un plazo máximo de un año.

- Por encontrarse trabajando en el momento del llamamiento o en situación asimilable, a los efectos de justificar el rechazo a la oferta.

- Por ejercer un cargo público o estar dispensado sindicalmente o situación asimilada.

- Por estar realizando cursos formativos o máster.

Las causas de suspensión de llamamientos deberán ser justificadas documentalmente, en el plazo máximo de 2 días hábiles siguientes a aquel en que se produjo el llamamiento, ante el Departamento de Recursos Humanos del OAIGT.

Finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante deberá ponerlo en conocimiento del Organismo, para incorporarse a las Bolsas de Trabajo

en las que figure incluido, estando disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas Bolsas de Trabajo.

La reiteración de suspensión por existencia de una relación laboral previa, en 2 ofertas distintas, tendrá como consecuencia el pase del candidato al final de la lista.

3. Se hallarán en situación de suspenso voluntario previo los candidatos que lo soliciten anticipadamente al momento en el que se realiza el llamamiento.

Esta situación de suspenso voluntario, podrá ser solicitado por el/la candidato/a una vez cada doce meses y, por un tiempo de duración comprendido entre los 6 y 12 meses.

El/a candidato/a podrá levantar esta situación mediante comunicación al departamento de Recursos Humanos, el cual actuará dándole/a de alta en las Bolsas de Trabajo en las que figure incluido/a. Como consecuencia, pasará a estar disponible para un nuevo llamamiento, respetándose el mismo orden de prelación que tenía en dichas bolsas de trabajo.

Artículo 14. Candidatos al servicio.

Respecto al personal que en el momento del llamamiento se halle prestando servicios para el OAITG como funcionario/a interino/a o como contratado/a laboral temporal, podrá aceptar la oferta que se le efectúe, previa renuncia al puesto de trabajo que viniere desempeñando temporalmente, lo que motivará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo correspondiente, en situación de "ocupado/a".

Asimismo, podrán optar por continuar desempeñando el nombramiento o contrato temporal que vinieren desempeñando, en cuyo caso no se les volverá a llamar de la Bolsa vigente, hasta que acrediten su cese en la anterior relación de servicios.

Artículo 15. Funcionarios interinos y contratados laborales a tiempo parcial.

1. La doble renuncia al ofrecimiento de un puesto de trabajo a tiempo parcial, por periodos de un año durante la vigencia de la Bolsa de trabajo, no conllevará penalización alguna en un llamamiento para un puesto de trabajo a tiempo completo. La tercera renuncia, dentro de ese mismo periodo, motivará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo.

2. Igualmente, el Departamento de Recursos Humanos podrá proceder a la creación de listas derivadas de procesos selectivos solamente para puestos a tiempo parcial. Cuando el nombramiento derive de las listas previstas en este párrafo, la renuncia al puesto conllevará el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo correspondiente.

Capítulo Cuarto

Nombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral. Causas y efectos del cese.

Artículo 16. Nombramiento o contratación.

Los nombramientos o contrataciones se efectuarán conforme al régimen jurídico aplicable a la plaza objeto de cobertura y con las solemnidades y justificaciones establecidas para las mismas.

Artículo 17. Renombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral temporal en el puesto que ocupaba.

Cuando un funcionario interino o un contratado laboral temporal deba cesar por cubrirse su puesto de trabajo por funcionario de carrera o personal laboral fijo, y la cobertura efectiva de dicho puesto de trabajo no sea superior a 12 meses, cabrá volver a cubrir el puesto de trabajo con el funcionario interino o laboral temporal que lo venía desempeñando, con independencia de su presencia o posición en la bolsa de trabajo vigente.

Artículo 18. Candidatos discapacitados.

1. Quienes hayan concurrido a un proceso selectivo para el ingreso en una bolsa de empleo con la condición acreditada de persona con discapacidad y formen parte de las listas de reserva para el nombramiento de funcionarios interinos que se forme, serán integrados con el resto de aspirantes en una única relación ordenada conforme a esta Instrucción.

2. En la gestión de cada una de las citadas listas de reserva, al menos el 7,5% de los nombramientos se realizarán a aspirantes con la condición acreditada de persona con discapacidad y que formen parte de las referidas listas, de forma que de cada quince nombramientos que se realicen, al menos uno habrá de recaer a favor de un integrante de dicho colectivo.

Artículo 19. Período de pruebas o prácticas.

1. Los aspirantes que sean nombrados o contratados de forma temporal, serán nombrados funcionarios en prácticas, y verán condicionado su acceso a interino de la plaza a la que se presentan, por la superación de un periodo de prácticas que tendrá una duración de tres meses con carácter obligatorio.

2. El cómputo de dicho período comenzará a partir de la fecha de la toma de posesión como funcionario interino en prácticas, previo nombramiento según esta Instrucción.

Este periodo de pruebas no será necesario en caso de renombramiento según el artículo 17.

3. Durante este período de pruebas o prácticas, los trabajadores tendrán los mismos derechos retributivos que el resto de interinos o laborales temporales.

4. Se proporcionará a los aspirantes, de forma presencial y telemática, en la dirección de correo electrónico suministrada al efecto, la formación y capacitación suficientes para la adquisición de conocimientos y, especialmente, de habilidades y competencias para desarrollar con eficacia las funciones que van a ejercer en el desempeño de sus puestos de trabajo.

El carácter selectivo del período de prácticas exigirá la superación por los aspirantes de pruebas teóricas y prácticas sobre conocimientos y competencias de las materias requeridas para sus puestos de trabajo.

El contenido, calendario y lugares de su realización, así como las demás normas que hayan de regularlo, serán establecidas oportunamente por la Dirección del Organismo Autónomo al menos dos meses antes de la realización de las mismas.

5. Finalizado el período de pruebas y/o prácticas, la persona responsable del servicio o bien la Dirección del OAITG podrá emitir informe al respecto, calificando al trabajador/a como “apto” o “no apto”. Para la adopción de tal decisión, podrá ayudarse de los informes técnicos necesarios.

En el supuesto de no emitirse resolución expresa, se considerará que el/a candidato/a ha obtenido la calificación de “apto”, en cuyo caso se producirá la renovación automática de su nombramiento como

funcionario interino o su contratación como personal laboral temporal.

6. Por el contrario, si finalizado el periodo de pruebas y/o prácticas, se emite informe motivado con la calificación del trabajador/a como “no apto”, el órgano que efectuó el nombramiento o contratación acordará el cese del trabajador/a de su puesto de trabajo, y se procederá a realizar el pase a la última posición en la Bolsa de Trabajo del mismo/a.

El trabajador no podrá ser llamado para la misma bolsa hasta que haya transcurrido un periodo de 6 meses desde que se acordó su cese.

7. De dicha resolución se dará traslado a la representación sindical del personal y sindicatos con mayor representación.

8. En la correspondiente convocatoria, además del plazo del periodo de pruebas y/o prácticas, se deberá establecer los criterios o baremos que se evaluarán en este periodo de pruebas y/o prácticas.

Artículo 20. Causas de cese de la condición de funcionario interino o personal laboral.

1. Además de por las causas generales de pérdida de la condición de funcionario de carrera, reguladas en el artículo 63 EBEP, el cese de los funcionarios interinos se producirá cuando:

- El puesto se provea por funcionario de carrera, a través de cualquiera de las formas legalmente establecidas.

- Por la reincorporación a tiempo completo del funcionario sustituido.

- Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

- Cuando la Administración considere que ya no existen las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura interna.

- Por su remoción por deficiente prestación de funciones o rendimiento insuficiente, atendiendo en todo caso a la legislación vigente.

2. En el caso del personal laboral temporal, las causas de cese se asimilarán a las de los funcionarios interinos, atendiendo en todo caso a la legislación vigente.

3. La duración del contrato laboral, que se suscriba con el aspirante seleccionado, tendrá la duración que para cada modalidad contractual se determina en la legislación laboral vigente.

Artículo 21. Efectos derivados del cese.

1. Se producirá la reincorporación del candidato en la misma posición que ocupaba en la bolsa de trabajo:

- Por la provisión del puesto de trabajo que venía desempeñando por funcionario de carrera o personal laboral fijo.

- Por la reincorporación del funcionario o laboral sustituido.

- Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento o contratación;

2. Lo mismo ocurrirá en el supuesto de que el titular del departamento en el que esté prestando servicios el funcionario interino o laboral temporal, ordene el cese del mismo, cuando hayan desaparecido las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura temporal del puesto. En este caso, no podrá volver a cubrirse el puesto temporalmente hasta transcurrido el plazo de seis meses.

Disposición final.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 65.2º y 70.2º, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la presente Instrucción entrará en vigor a partir del día siguiente de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, una vez aprobado su texto definitivamente por el Consejo Rector del OAIGT.”

Y para que conste, a reserva de los términos definitivos en que quede redacta el Acta en el momento de su aprobación, se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno del Sr. Presidente Delegado, don Luis Celestino Arráez Guadalupe.

Arrecife, quince de mayo de dos mil dieciocho.

EL PRESIDENTE DEL ORGANISMO INSULAR DE GESTIÓN TRIBUTARIA, Luis Celestino Arráez Guadalupe

92.471

CONSORCIO DE SEGURIDAD, EMERGENCIAS, SALVAMENTO PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LANZAROTE

ANUNCIO

3.394

El Presidente del Consorcio de Seguridad, Emergencias, Salvamento, Prevención y Extinción de Incendios de la Isla de Lanzarote

HACE SABER:

Que según Anuncio en el Boletín oficial de la Provincia de Las Palmas número 37, de lunes 26 de marzo de 2018, ha finalizado el plazo de exposición pública del acuerdo adoptado en sesión extraordinaria del Pleno celebrada el día 8 de marzo de 2018, de actualización del valor de las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral por el personal funcionario del Cuerpo de Bomberos contemplado en el Acuerdo entre el Cabildo de Lanzarote y el personal de Bomberos, publicado en el BOP número 99 del viernes 5 de agosto de 2005.