



CRITERIS GENERALS DE GESTIÓ DE LES LLISTES D'ESPERA

Criteris de gestió de llistes d'espera en general, i de contractacions de caràcter temporal per obra o servei i nomenaments de funcionaris interins per programa, en particular:

A. Nomenaments per programa o contractacions d'obra o servei:

1. Amb caràcter general.

S'estarà al previst a les bases reguladores de la subvenció del programa corresponent. Si les bases específiques permeten fer nomenaments s'utilitzarà la figura de nomenament de funcionari interí per programa prevista a l'EBEP. En cas contrari s'utilitzarà la modalitat contractual d'obra o servei vinculat al programa concret.

En el cas de pròrroga d'un programa aquesta s'oferirà a la persona nomenada/contractada, per acabar d'executar-ho, sempre que aquesta compti amb un informe favorable del servei, i no superi els límits previstos en els següents apartats.

En el supòsit que dues edicions d'un programa es solapin en el temps (situació diferent a la de la pròrroga d'un programa), es considerarà que l'edició anterior finalitza, i per tant, finalitzarà el nomenament/contracte de les persones lligades al programa, amb el què per cobrir la nova edició s'haurà de tornar a cridar a les persones atenent a l'ordre de llista d'espera vigent.

No obstant això, si la subvenció del programa permet que les persones nomenades/contractades puguin dedicar-se i, per tant, imputar-se a les dues edicions dels programa, es proposarà per desenvolupar la nova edició del programa a la persona que està finalitzant l'edició vigent, sempre que aquesta estigui en la llista d'espera, la data d'inici del programa vingui condicionat per la convocatòria, compti amb un informe favorable del servei i no superi els límits previstos en els següents apartats.

2. Límit temporal per contractacions.

Amb l'objectiu d'evitar els encadenaments de contractes i caure en possible frau de llei quan es produeixi la superació dels límits previstos en l'article 15.1 i 15.5 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors haurà de transcórrer un període **mínim d'un any** entre la finalització de la darrera contractació i la que es proposi realitzar.

Art. 15 .1 “a) *Quan es contracti el treballador per fer una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. **Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys ampliable fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquireixen la condició de treballadors fixos de l'empresa.***”

(...)

Art. 15.5. “Sense perjudici del que disposen els apartats 1.a), 2 i 3, **els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-**



quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball o un de diferent amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos.

3. **Límit temporal per nomenament interí per programes:** l'article 10, lletra c) del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado público estableix:

“Ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta 12 meses más por las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”.

L'Ajuntament fa una interpretació restrictiva, a l'espera de pronunciaments judicials sobre el risc d'encadenar programes i la figura del funcionari per programes:

Com la norma no aclareix si el redactat “no podrán tener una duración superior a tres años” es refereix a un únic programa o a la suma de varis, es considerarà que es complirà el termini dels **tres anys** tant sigui per un únic programa o bé per la suma de diversos programes. Un cop s'arribi a aquest límit es finalitzarà el nomenament.

4. **Límit temporal en cas d'encadenament dels dos règims**

En el cas que s'encadenin dos règims diferents el còmput que operarà serà el de 24 mesos dins un període de 30 mesos.

5. **Excepció.**

Quan la persona deixi de treballar per l'Ajuntament de Mataró i sigui contractada o nomenada per una altra Administració o empresa, es considerarà que aquest període interromp la concatenació de contractes o nomenaments i es podrà tornar a contractar o nomenar si el període és superior als sis mesos.

Per tal que operi aquesta excepció caldrà que la persona informi i acrediti a l'Ajuntament que ha estat contractada per una altra institució o empresa diferent del grup Mataró. En el cas que no s'hagi acreditat aquesta circumstància haurà de transcorre el període mínim d'un any establert amb caràcter general.

B. Procediment general de gestió de les llistes d'espera:

Quan l'Ajuntament precisi cobrir un lloc de treball, es comprovarà si la persona a qui li correspon rebre l'oferta -per rigorós ordre de llista- està afectada pels límits establerts als apartats anteriors. Si ho està s'oferirà a la següent persona de la llista i no es contactarà amb ella fins que hagin transcorregut els límits temporals esmentats. La posició de cada persona en la llista d'espera no s'alterarà.



En general, el criteri a seguir per oferir una contractació és el de l'ordre de la llista d'espera en els termes establerts a les bases generals i específiques, tenint en compte que en alguns casos es fan entrevistes.

Situacions:

- En cas de plaça vacant, es contactarà amb la primera persona de la llista que no ocupi una vacant.
- Quan la persona estigui treballant temporalment ja sigui per programes, substitucions o acumulació de tasques a l'Ajuntament de Mataró, no rebrà cap altra oferta temporal excepte quan estigui finalitzant la seva relació laboral i li manqui un mes natural per esgotar-la.
- En el moment de gestionar la llista des de RH, s'efectua el següent còmput per determinar si es pot contactar a la persona de la llista: en primer lloc, es pren en consideració la data final del contracte i, a partir d'aquella data, es calcula la data corresponent als 30 mesos anteriors. Dins el període d'aquests 30 mesos, es comprova si la persona en qüestió compliria la condició establerta a l'article 15.5 (període superior als vint-i-quatre mesos) durant la vigència del contracte. Si es produeix aquesta circumstància, no s'inclou aquesta persona dins les candidates a contactar i entrevistar.