



PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LA RELACIÓN DE CANDIDATOS DERIVADA DE LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA EL INGRESO POR ACCESO LIBRE, COMO PERSONAL LABORAL FIJO, EN LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES EN EL MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, SUJETO AL CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE 24 DE ENERO DE 2019 (BOE DEL 30 DE ENERO)

De acuerdo con la base 8 de la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso por acceso libre, como personal laboral fijo, con las categorías de Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes, Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales, Titulado Superior de Actividades Específicas, Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes, Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales, Titulado Medio de Actividades Específicas, Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes, Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales, Oficial de Gestión y Servicios Comunes y Ayudante de Gestión y Servicios Comunes en el Ministerio de Cultura y Deporte y sus Organismos Autónomos, sujeto al Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, convocado por Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 24 de enero de 2019 (BOE del 30 de enero), se han elaborado relaciones de candidatos para la contratación de personal laboral temporal en la categoría profesional y números de orden que se detallan a continuación:

Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales- Relación nº 8. Corresponde al grupo profesional M1, según el IV CUAGE:

- Número de orden 4 (Mantenimiento general). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Mantenimiento general, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Número de orden 6 (Audiovisuales). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Sonido para Audiovisuales y Espectáculos, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Número de orden 7 (Luminotecnia). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Número de orden 8 (Maquinaria). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Maquinaria Escénica para el Espectáculo en Vivo, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

PLAZA DEL REY, 1
28004 MADRID
TEL: 91 701 70 00
FAX:.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PC0vCaXSoGFg

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023

- Número de orden 9 (Sastrería). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Gestión de Sastrería del Espectáculo en Vivo, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Número de orden 10 (Utilería). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Utilería Escénica para el Espectáculo en Vivo, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Número de orden 11 (Desarrollo de proyectos e instalaciones térmicas y de fluidos). Corresponde al grupo profesional M1; especialidad Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos, según el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En estas relaciones se incluyen los aspirantes que han participado en el proceso selectivo y han obtenido la puntuación mínima exigida para la superación del proceso selectivo, sin obtener plaza.

La inclusión en las Relaciones de Candidatos servirá para la contratación de personal laboral temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, mientras dure ésta, o para contrataciones temporales autorizadas expresamente o con carácter general. De la inclusión en dicha relación de candidatos no podrán derivarse otras obligaciones y derechos.

Las Relaciones de Candidatos tendrán una vigencia de 24 meses desde su publicación, y perderán su vigencia por expiración de dicho plazo y, en todo caso, en el momento de publicación de la próxima convocatoria de plazas del grupo y especialidad correspondiente derivada de la Oferta de Empleo Público.

Procedimiento de Gestión de la Relación de Candidatos

1. La gestión de las Relaciones de Candidatos estará encomendada a la Subdirección General de Personal del INAEM.

Las Relaciones de Candidatos tendrán carácter rotatorio, de tal manera que, una vez haya sido contratado el último de los seleccionados, se iniciará de nuevo si su vigencia temporal lo permite.

Una vez formalizada, en su caso, la preceptiva autorización para la contratación temporal, se procederá a ofertar la contratación por riguroso orden de las Relaciones de Candidatos. Estas ofertas se realizarán telefónicamente por tres veces en horas diferentes y a lo largo del día, comenzando por el candidato que ocupe el primer lugar de la Relación. En caso de que no sea posible, a continuación, se contactará por correo electrónico.

2. En el caso de que no se localizase al candidato, o habiendo sido citado de forma adecuada no se presentase en el día y lugar indicados, se ofertará la contratación al candidato que ocupe el siguiente puesto en la Relación, y así sucesivamente, hasta la cobertura de la plaza.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PC0vCaXSoGFg

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023

Los candidatos que no hayan sido localizados pasarán automáticamente al último puesto de la Relación, salvo que concurra alguna de las causas justificadas relacionadas en el apartado “Causas justificadas de no exclusión de las listas”, quedando entonces en la situación de “inactivación”.

3. No será llamado el candidato siguiente de la Relación si el anterior no hubiese completado un tiempo mínimo de trabajo de seis meses (180 días) como contratado laboral temporal, siempre que esté disponible.

En este sentido, finalizados uno o varios contratos con una duración inferior a seis meses (180 días) en conjunto, el trabajador que haya finalizado dichos contratos permanecerá en la Relación de Candidatos en el mismo puesto que tenía, y le será ofertada otra nueva contratación cuando se produzca una nueva necesidad, siguiendo el procedimiento anterior. Esta situación se mantendrá hasta tanto el trabajador haya completado un mínimo de seis meses (180 días) en conjunto con los sucesivos contratos que haya formalizado, pasando en ese momento a ocupar el último puesto de la Relación.

No obstante lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 15.5 del 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, no se le podrá ofertar al trabajador ninguna oferta de trabajo si en un período de treinta meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

4. A la hora de ofertar un contrato de una duración determinada, se llamará al candidato/a mejor posicionado/a que disponga de la totalidad de días para la cobertura del 100% de la duración del contrato.

En el caso de contratos por interinidad, cuando el titular del puesto de trabajo se reincorpore o cambie su situación laboral perdiendo el derecho a reserva del puesto, se producirá la extinción del contrato de trabajo temporal del trabajador sustituto.

5. Las personas que, en el momento del llamamiento, se encuentren en situación de maternidad o de embarazo de riesgo, serán llamadas en las mismas condiciones que el resto de candidatos de la lista, haciéndose igualmente efectiva su contratación.
6. Son considerados como contratos de mejora los siguientes:

- Los que se realizan como contratos de interinidad vinculados a la Oferta de Empleo Público.

Con carácter general, los contratos de mejora se ofrecerán a aquellos que tengan la mejor puntuación en la Relación de candidatos.

No se ofrecerán contratos de mejora a aquellos que ya estén disfrutando de otro contrato de mejora. Tampoco se ofrecerán a aquellos que o bien ya estén con un contrato de interinidad

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en http://www.funciona.es con el código:PC0vCaXSoGFg			
FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023

Pgina 4 de 7

por una excedencia por cuidado familiar, o bien tengan un contrato debido a una movilidad funcional.

7. Serán causas de exclusión de la Relación de candidatos:

- a) La renuncia por escrito del interesado, dirigida a la Subdirección General de Personal del INAEM o a través del correo electrónico contratacion.bolsa@inaem.cultura.gob.es.
- b) Rechazar una oferta de contratación sin causa justificada, salvo que concurra alguna de las "Causas justificadas de no exclusión de las listas" que se enumeran el apartado 8 siguiente.
- c) Aceptar oferta de contratación y no formalizar el contrato sin justificación, salvo que concurra alguna de las causas de no exclusión del siguiente apartado 8.
- d) Renunciar al puesto una vez ha sido ocupado sin causa justificada, salvo que concurra alguna de las causas de no exclusión del siguiente apartado 8.
- e) No superar el periodo de prueba.
- f) No aportar la documentación original de los méritos formativos para su cotejo.

8. Causas justificadas de no exclusión de las listas:

Cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas, el trabajador afectado no será excluido de la Relación de candidatos, quedando inactivo hasta que cese el hecho causante:

- 1) Acreditar estar en ese momento trabajando o bien tener en ese momento un contrato de trabajo formalizado.
- 2) Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo mientras dure la misma, aportando la correspondiente justificación médica.
- 3) Por razones de guarda legal cuando el trabajador tenga el cuidado directo de hijos menores de 12 años o de un familiar en los supuestos contemplados en las letras h) e i) del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 4) Cuando concurra en el trabajador la condición de violencia de género, que justifique la no aceptación de la oferta.
- 5) Cualquier otra circunstancia extraordinaria que sea debidamente acreditada por el trabajador y apreciada por la Subdirección General de Personal, consultado el grupo de trabajo de la Subcomisión Paritaria.

En los casos de inactivación debidos a las causas de exclusión c) y d), justificados mediante la circunstancia 1) del presente apartado 8, el candidato pasará además a ocupar el último puesto de la Relación de candidatos.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PC0vCaXSoGFg

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023

9. La documentación acreditativa o justificativa de las causas expresadas anteriormente deberá comunicarse a la Subdirección General de Personal a través del correo electrónico contratacion.bolsa@inaem.cultura.gob.es en el plazo de 5 días hábiles desde que se produce la citación. Igualmente deberá comunicarse por correo electrónico la finalización del hecho causante de la exclusión provisional de la Relación para que el trabajador sea incluido en la posición que le corresponde. Esta comunicación deberá efectuarse a partir del día siguiente a la finalización del período mínimo inactivación que se detalla en el apartado siguiente.

10. En lo referente a la finalización del período de inactivación:

- Cuando se trate de la causa de no exclusión 1), la fecha deberá ajustarse a la fecha fin del contrato de trabajo que se aporte como justificante.
- Cuando se trate de la causa de no exclusión 2, la fecha deberá ajustarse a la fecha del alta médica, y no antes.
- No podrá ser inferior a 1 mes cuando se trate de las causas de no exclusión 3, 4 y 5.

Los candidatos estarán obligados a comunicar cualquier variación en sus datos de contacto. La falta de actualización de los mismos podría impedir su localización, con las consecuencias señaladas en esta misma base.

11. En lo referente a los requisitos de titulación del personal a contratar:

- Si la contratación se produce en la modalidad de interinidad por vacante, el puesto a cubrir debe estar encuadrado de conformidad con lo previsto en el IV CUAGE y al candidato se le exigirá la titulación prevista en el citado Convenio o la que, en su caso, se prevea en el régimen transitorio que pueda aprobar la Comisión Paritaria del IV CUAGE.
- Para contrataciones en otras modalidades (sustitución temporal del titular con derecho a reserva, acumulación de tareas, etc.), será requisito suficiente la titulación prevista en la convocatoria de la que trae causa la relación de candidatos (en este caso, Convocatoria del proceso selectivo para ingreso por acceso libre, como personal laboral fijo, en la categoría de Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales, en el Ministerio de Cultura y Deporte y sus Organismos Autónomos, convocada por Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 24 de enero de 2019 (BOE del 30).

Ausencia de candidatos

En el caso de que resultara necesario, por no ser suficientes los aspirantes seleccionados para integrar las Relaciones de candidatos correspondientes a las especialidades de mantenimiento general, audiovisuales, luminotecnia, maquinaria, sastrería y utilería objeto del presente procedimiento de gestión, se podrá ampliar la relación inicial mediante el procedimiento que se detalla a continuación:

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en http://www.funciona.es con el código:PC0vCaXSoGFg			
FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023

Pgina 6 de 7

La Subdirección General de Personal del INAEM deberá acudir a aquellos candidatos que integran las relaciones de candidatos correspondientes a las especialidades antes referenciadas derivadas de la Oferta de Empleo Público de 2016, siempre que la vigencia de la oportuna autorización lo permita, y eliminando de estas listas las posibles duplicidades en relación con las bolsas derivadas de la OEP 2017.

Asimismo, cuando agotadas las opciones anteriores, fuera necesario hacer contrataciones y no hubiera suficiente número de aspirantes en la Relación de Candidatos, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) La Subdirección General de Personal del INAEM, realizará oferta genérica a los Servicios Públicos de Empleo, solicitando un mínimo de cinco personas, demandantes de empleo, por cada uno de los puestos de necesaria cobertura. Los candidatos deberán poseer todos los requisitos exigidos en la convocatoria del proceso selectivo citado en el encabezamiento.
- b) Con la relación de candidatos preseleccionados por los Servicios Públicos de Empleo se realizará el correspondiente proceso selectivo. Los aspirantes que lo superen serán incluidos en una relación de candidatos para permitir la contratación siempre que no haya suficiente número de aspirantes en la Relación de Candidatos resultante del proceso selectivo citado en el encabezamiento.
- c) El periodo de vigencia de la Relación de Candidatos resultante de este proceso selectivo será de un año, salvo nueva convocatoria al efecto de la que pueda derivarse la aprobación de una nueva relación de candidatos.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PC0vCaXSoGFg

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	30-04-2021	29/4/2019	29/4/2023