



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 TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS 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 ha elaborado una relación de candidatos para la contratación de personal laboral temporal en la categoría profesional y número de orden que se detalla a continuación:

Titulado Superior de Actividades Específicas- Relación nº 3. Nº de orden 9 (Pianista).

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

La inclusión en la Relación 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.

La Relación de Candidatos tendrá una vigencia de 24 meses desde su publicación, salvo que antes se publique una nueva relación de candidatos que la sustituya.

Procedimiento de Gestión de la Relación de Candidatos

La gestión de la Relación de Candidatos estará encomendada a la Subdirección General de Personal del INAEM.

La Relación de Candidatos tendrá 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.

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:PCu91w0UxEEr

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	10-11-2020	29/4/2019	29/4/2023

Una vez formalizada, en su caso, la preceptiva autorización para la contratación temporal, se procederá a ofertar la contratación por riguroso orden de la Relación de Candidatos. Estas ofertas se realizarán telefónicamente y/o por correo electrónico por tres veces en horas diferentes y a lo largo del día, comenzando por el candidato que ocupe el primer lugar de la Relación.

Teniendo en cuenta el tiempo que se requiere para llevar a cabo la tramitación del procedimiento de contratación temporal, el orden de llamada de los aspirantes se ajustará a la situación en que se encuentre la relación de candidatos el día de inicio de dicho procedimiento.

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.

Los candidatos que no hayan sido localizados y los que no hayan podido formalizar su contratación 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".

No será llamado el candidato siguiente de la Relación si el anterior no hubiese completado un tiempo mínimo de trabajo de 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 Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo en la redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, 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 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.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores en situación de incapacidad temporal, en todo caso se producirá la extinción del contrato de trabajo temporal del trabajador sustituto cuando el titular del puesto de trabajo se reincorpore o cambie su situación laboral, perdiendo el derecho a reserva del puesto.

El contrato para la sustitución de trabajadores en situación de incapacidad temporal podrá suscribirse por una duración máxima de 12 meses, prorrogable por un máximo de 180 días más y,

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PCu91w0UxEEr

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	10-11-2020	29/4/2019	29/4/2023

en todo caso, mientras no se produzca la oportuna resolución de incapacidad permanente o de incorporación al trabajo del trabajador sustituido.

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.

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 siguiente.
- c) No presentar la documentación que justifique el rechazo de una oferta de contratación.
- d) Haber sido convocado y no comparecer para la formalización de la contratación, sin justificación.
- e) No superar el periodo de prueba que se fije en el contrato.

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, continuando en la misma posición en la relación:

- 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 delegada de la CIVEA.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en <http://www.funciona.es> con el código:PCu91w0UxEEr

FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	10-11-2020	29/4/2019	29/4/2023

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 naturales 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.

El período de inactivación no podrá ser inferior a 1 mes en las causas 3, 4 y 5, y deberá ajustarse en la causa 1 a la fecha fin del contrato de trabajo que se aporte como justificante, y en la causa 2 a la fecha del alta médica, y no antes.

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.

Resumen de firmas. Puede consultar el documento en http://www.funciona.es con el código:PCu91w0UxEEr			
FIRMADO POR	TIEMPO SELLADO	CERT. EXPEDIDO	CERT. CADUCIDAD
BORREL RONCALES MARIA ISABEL	10-11-2020	29/4/2019	29/4/2023

Pgina 5 de 5