

Acuerdo por el que se regula  
la contratación en régimen administrativo  
del personal del Ayuntamiento de Pamplona  
y sus Organismos Autónomos

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 127, de 1 de junio de 2021*

## **ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA CONTRATACIÓN EN RÉGIMEN ADMINISTRATIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Acuerdo tiene por objeto regular la gestión de las relaciones de aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

La regulación contenida en este Acuerdo se aplicará a la gestión de las relaciones de personas aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo adscritos al Ayuntamiento de Pamplona y resultará de aplicación subsidiaria para sus organismos autónomos y empresas públicas.

### **Artículo 3. Principios de selección.**

1. La selección de personal temporal se realizará mediante convocatoria en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. En todo caso, los procedimientos de selección de personal temporal deberán posibilitar la máxima eficacia y agilidad en la contratación.

### **Artículo 4. Orden de preferencia de listas para la contratación temporal.**

El Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos podrán constituir listas de aspirantes a la contratación temporal con el siguiente orden de prelación entre ellas:

1. Listas de empleados/as municipales aprobados/as en convocatorias internas de formación y perfeccionamiento, teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes. Esta lista se dará por extinguida en el momento en que la situación de servicios especiales de las personas empleadas que la constituyen haya concluido, por haber finalizado el período máximo establecido legalmente para su cobertura o por renuncia expresa a los llamamientos ofertados, según lo establecido en el presente Acuerdo.
2. Listas de personas aprobadas sin plaza constituidas por las personas aspirantes que, habiendo superado las pruebas selectivas para el ingreso como funcionarias o contratadas laborales fijas en el puesto de trabajo de que se trate, no hubieran obtenido plaza.

La prioridad en las listas de aprobadas sin plaza vendrá dada por la mayor puntuación obtenida en el procedimiento selectivo de ingreso.

La primera lista de personas aprobadas sin plaza tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos posteriores.

3. Listas de personas aspirantes procedentes de procesos selectivos para el ingreso como funcionarias o contratadas laborales fijas en el puesto de trabajo de que se trate que, sin estar incluidas en el apartado anterior, hubieran superado la prueba o fase del procedimiento selectivo que se determine en la convocatoria.

La prioridad en la lista de aspirantes constituida al amparo de este apartado vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios superados por cada aspirante.

La primera lista de este apartado tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos posteriores.

4. Listas de personas aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la provisión temporal del puesto de trabajo de que se trate, de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

La primera lista de este apartado tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos posteriores.

5. Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas procedentes de ofertas genéricas de empleo remitidas al Servicio Navarro de Empleo, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate, y de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Este sistema de selección se utilizará cuando no existan aspirantes disponibles en las listas recogidas del 1 al 4, y cuando se justifique que existen urgentes necesidades de contratación o que se trata de puestos de difícil provisión en atención a las características específicas de los mismos.

Este sistema de selección exigirá la aprobación de la correspondiente convocatoria, que se publicará en la Web Municipal, en la que se establecerán los requisitos de participación y las pruebas de selección a realizar. Podrán participar las personas que se encuentren inscritas como demandantes de empleo o de mejora de empleo en el Servicio Navarro de Empleo.

Si durante el período de vigencia de las listas se constituyen otras nuevas para el mismo puesto de trabajo, mediante convocatoria de pruebas selectivas a través del Servicio Navarro de Empleo, tendrán prioridad las personas aspirantes de las listas más antiguas sobre las de las más recientes.

6. En casos de contrataciones para campañas determinadas, y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia debidamente justificada e informando de forma inmediata a la representación sindical, se podrá solicitar al Servicio Navarro de Empleo la remisión de una relación de aspirantes. Las listas constituidas en este caso estarán vigentes el tiempo que dure la campaña que motivó su constitución y las contrataciones que de ellas deriven no podrán, en ningún caso, superar el período de 1 año.

#### **Artículo 5. Oferta de contrataciones.**

En el momento que se reciba un informe de contratación con la necesidad de cubrir un puesto de forma temporal, se iniciará la creación de una oferta de trabajo. Para cubrirla, se realizará un llamamiento publicado durante la jornada laboral y en todo caso, antes de las 15.00 horas.

Dichos llamamientos estarán vigentes para inscripción con los siguientes criterios:

–Las ofertas para la cobertura temporal de puestos de trabajo de duración prevista inferior a 6 meses estarán publicadas en la plataforma hasta la mañana siguiente a las 9.00 horas. En el caso de que sea inhábil, hasta las 9.00 del primer día hábil.

–Las ofertas para la cobertura temporal de puestos de trabajo de duración prevista igual o superior a 6 meses y vacantes estarán publicadas hasta las 9.00 horas del segundo día hábil posterior al de la publicación.

No se publicarán las ofertas que impliquen ampliaciones de jornadas o prórrogas de contratos ya existentes, debido a que dichas contrataciones corresponderán a las personas que tengan el contrato inicial en vigor.

Además, tampoco se publicarán los supuestos en los que una persona contratada esté desempeñando o haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal y dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del citado contrato se produzca la necesidad

de proveer el mismo número de puesto de trabajo, casos en los que la Administración ofertará el contrato a dicha persona aspirante, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- Que la persona aspirante esté incluida en una lista que se encuentre vigente en el momento del nuevo llamamiento.
- Que no se trate de una plaza vacante ni de un contrato de duración igual o superior a 6 meses.
- Que la finalización de su contrato no se haya producido por renuncia al mismo.

Si en este último supuesto la persona aspirante renuncia a la contratación, la oferta se publicará en la plataforma.

Las personas que se encuentren activadas en la lista, o en situación conocida de estarlo por finalización de contrato o de la causa por la que se encontraba desactivada en la lista, según el orden de prelación establecido en el artículo 4, recibirán una notificación para inscribirse en la oferta de trabajo. La notificación se enviará por grupos de personas hasta que la misma sea cubierta o se agote la lista.

La selección de las personas que han de recibir la notificación se regirá por los siguientes criterios:

- A las ofertas publicadas podrá inscribirse cualquier persona que reciba la notificación de la publicación y que se encuentre en una lista de llamamiento aprobada por el Ayuntamiento de Pamplona para el puesto de trabajo objeto de la oferta.
- A las personas que se encuentren con un contrato en vigor sólo se les notificará en función de los siguientes criterios:
  - Las personas que se encuentren desarrollando un contrato de duración prevista inferior a 6 meses, podrán inscribirse a las ofertas de duración igual o superior a 6 meses y a ofertas de vacantes de la misma lista de llamamientos objeto de la oferta y a cualquier contratación de listas de puestos de trabajo diferentes a las de su contrato en vigor.
  - Las personas que se encuentren desarrollando un contrato de duración prevista igual o superior a 6 meses, podrán inscribirse a las ofertas de vacantes del mismo puesto de trabajo objeto de la oferta y a contrataciones de listas de puestos de trabajo diferentes a la de su contrato en vigor, siempre y cuando sea un contrato vacante u oferta a un puesto de trabajo encuadrado en nivel superior.
  - Las personas que se encuentren desarrollando un contrato de vacante podrán inscribirse a ofertas de listas de puestos de trabajo diferentes a la de su contrato en vigor, siempre y cuando éstas se encuentren encuadradas en puestos de trabajo de nivel superior al del puesto que cubre. También podrán inscribirse en las ofertas de vacantes de puestos de trabajo diferentes al que están realizando, pero del mismo nivel.
- Las personas que estén desarrollando un contrato a jornada parcial, cuyo porcentaje de contratación sea igual o inferior al 50%, podrán inscribirse a cualquier oferta, cuya jornada sea superior a la de su contrato en vigor.
- En los casos en que exista una renuncia justificada, se tendrá en cuenta lo siguiente:
  - A las personas aspirantes que hayan renunciado, de forma justificada, a un contrato inferior a 6 meses, únicamente se les ofertarán contratos cuya duración sea igual o superior a 6 meses y/o vacantes, mientras siga vigente la causa que motivó la renuncia.
  - A las personas aspirantes que hayan renunciado, de forma justificada, a un contrato igual o superior a 6 meses, únicamente se les ofertarán vacantes, mientras siga vigente la causa que motivó la renuncia.

- A las personas aspirantes que hayan renunciado, de forma justificada, a una vacante únicamente se les ofertará una segunda vacante, transcurridos seis meses desde la renuncia de la primera.

Desde la plataforma se informará a las personas incluidas en la lista objeto de contratación de la publicación de las ofertas a través de un correo electrónico que será facilitado por las personas aspirantes en el momento de realizar la convocatoria de selección.

#### **Artículo 6. Normas generales de prioridad para la contratación.**

1. Con el fin de poder ser localizadas, las personas aspirantes deberán comunicar, al menos, un teléfono de contacto y un correo electrónico.
2. Con carácter general las contrataciones se realizarán, de entre las personas inscritas que cumplan los requisitos, a la primera persona que se encuentre activada en la lista, o en situación conocida de estarlo por finalización de un contrato o de la causa por la que se encontraba desactivada en la lista, según el orden de prelación establecida en el artículo 4.
3. En todos los casos, se dejará constancia del registro de las personas inscritas.
4. En el caso de ofertas para trabajos inferiores a jornada completa, se podrán ofertar a las personas que se encuentren desempeñando un trabajo a tiempo parcial de la misma categoría siempre que sea viable desempeñar los dos puestos. En estos casos la renuncia no supondrá la exclusión de la lista.
5. Respecto a las personas que hayan renunciado a la oferta publicada o no hayan realizado la inscripción a la misma, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones, tomando como referencia la persona que haya sido admitida a la oferta:
  1. A aquellas personas que se encuentren por delante de la persona admitida, les será de aplicación lo establecido en el artículo 8.
  2. A aquellas personas que se encuentren por detrás de la persona admitida, se les mantendrá su lugar en la lista correspondiente.

#### **Artículo 7. Ofertas de trabajo en los casos de licencia por maternidad, paternidad o adopción.**

1. A las personas aspirantes a la contratación temporal que, encontrándose dentro del período establecido para la licencia por maternidad, paternidad o adopción, sean convocadas para la suscripción de un contrato y lo acepten, se les reservará el mismo hasta su incorporación efectiva al puesto de trabajo, momento en el que se firmará el contrato, siempre y cuando el contrato tenga una duración prevista igual o superior a 6 meses.
2. La aceptación del contrato solo podrá producirse si la duración prevista del mismo permite su incorporación efectiva al puesto de trabajo.
3. La incorporación se producirá en la fecha en que finalice el período establecido para la licencia por maternidad, paternidad o adopción, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el período de descanso obligatorio posterior al parto fijado para la madre.
4. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la administración respectiva el período comprendido desde la fecha de incorporación inicialmente prevista de no haber mediado la situación de maternidad, paternidad o adopción, hasta el momento de la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Este reconocimiento estará supeditado a la firma del contrato y producirá efectos a partir del momento de incorporarse al puesto de trabajo.

## Artículo 8. Renuncias / No inscripción a ofertas de contratación.

1. Si alguna persona se encuentra en calidad de disponible y renuncia a la oferta publicada, pasará a ocupar el último lugar de la lista, salvo que acredite, mediante documento adjunto en la plataforma, que se encuentra en alguno de los siguientes supuestos:
  - a) Estar vinculada en virtud de contrato administrativo o laboral en vigor.
  - b) Encontrarse en situación de incapacidad temporal. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles, para ningún tipo de contrato, hasta que acrediten debidamente que ha finalizado la situación que justificó su renuncia.
  - c) Encontrarse en situación de licencia por maternidad, paternidad o adopción. En los casos mencionados seguirán estando disponibles mientras la renuncia se produzca coincidiendo con su disfrute.
  - d) Tener a su cuidado un menor de 6 años, por naturaleza o adopción. Quien renuncie a un contrato por esta causa, podrá volver a activarse en cualquier momento, pero el mismo hecho causante sólo podrá ser usado como causa de justificación en dos ocasiones.
  - e) Tener a su cuidado a un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida. Quien renuncie a un contrato por esta causa, podrá volver a activarse en cualquier momento, pero el mismo hecho causante sólo podrá ser usado como causa de justificación en dos ocasiones.
  - f) Por matrimonio o situación asimilada según la Ley 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, si la fecha de inicio del contrato ofertado está incluida dentro de los quince días naturales anteriores o siguientes a su constitución.
  - g) Por disfrute de un viaje ya programado, siempre y cuando el mismo haya supuesto la contratación de un medio de transporte y/o alojamiento no particular y la fecha de dicho viaje esté incluida dentro del período de contratación ofertado. En el justificante del viaje deberán figurar los datos de la persona aspirante y la fecha de contratación del viaje.

La renuncia por los supuestos recogidos en los apartados f) y g) implicará la obligación de la persona aspirante de justificar las fechas de inicio y fin de la justificación de la renuncia, en el plazo señalado en el punto 3 de este artículo. El Ayuntamiento de Pamplona activará a la persona aspirante, de oficio, al día siguiente de la situación justificada. De no justificar ambas fechas, la renuncia se entenderá en todo caso injustificada.

2. En los casos recogidos en el apartado anterior, las personas aspirantes deberán comunicar su disponibilidad para prestar servicios, una vez finalizada la situación que justificó la renuncia. Mientras esta comunicación no se produzca, las personas aspirantes estarán en situación de no disponibles y no se podrán inscribir a ninguna oferta de puesto de trabajo de las listas en las que estén incluidas. En los supuestos recogidos en los apartados d) y e) del primer punto del presente artículo, el mismo hecho causante solo podrá ser utilizado como causa de justificación en dos ocasiones.
3. Las personas aspirantes que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el apartado 1, deberán acreditarlo documental y fehacientemente, a través de la aplicación Web, en un plazo de 5 días naturales contados desde la fecha en que se haya ofertado el puesto de trabajo al que renuncian, en cuyo caso permanecerán en el mismo lugar que



ocupaban en la lista de personas aspirantes en el momento de la renuncia. Si así no lo hicieran, se considerará renuncia injustificada al puesto de trabajo.

4. Los supuestos de renunciaciones efectuadas a ofertas de contratos a tiempo parcial inferior a media jornada o menos no tendrán los efectos establecidos en el presente artículo durante un máximo de tres llamamientos. Superado este límite se considerará renuncia injustificada al puesto de trabajo.
5. Si alguna persona se encuentra en calidad de disponible y no realiza la inscripción en la oferta publicada, pasará a ocupar el último lugar de la lista en la segunda ocasión en que tenga lugar dicha situación durante la vigencia de la lista.

#### **Artículo 9. Descenso al último lugar en la lista**

Pasarán a ocupar el último lugar en la lista las personas aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Renuncia injustificada al puesto de trabajo ofertado.
- b) No inscripción a la oferta del puesto de trabajo publicado, por segunda vez durante la vigencia de la lista.
- c) No suscripción del correspondiente contrato por causa imputable a la voluntad de la persona aspirante, una vez aceptado el puesto de trabajo en virtud de la publicación realizada.
- d) Renuncia al contrato suscrito, salvo que la misma sea por cambio a otra contratación ofertada por el Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos.

#### **Artículo 10. Exclusión de las listas.**

Serán excluidas de la lista que haya dado lugar al llamamiento las personas aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Las que se encuentren por segunda vez en cualquiera de los supuestos recogidos en el artículo 9, sea o no la misma situación.
- b) No superación del período de prueba, debiendo existir informe motivado del responsable del servicio aprobado por Dirección de Recursos Humanos.
- c) Extinción del contrato como consecuencia de la tramitación de expediente disciplinario que finalice con Resolución firme por la que se apruebe la extinción.
- d) Extinción del contrato por causas sobrevenidas, derivadas tanto de una falta de capacidad o de adaptación del personal contratado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, como de una alteración en el contenido del mismo, previa audiencia del interesado e informe de la Comisión de Personal o de los Delegados de Personal correspondientes.
- e) Abandono del puesto de trabajo.

#### **Artículo 11. Vigencia de las listas.**

Las listas reguladas en el artículo 4 tendrán una vigencia de 5 años, a excepción de las listas previstas en apartado 1, que seguirán vigentes hasta que todas las personas aspirantes hayan concluido el periodo establecido para la formación y perfeccionamiento y de las listas previstas en el apartado 5, que tendrán una vigencia de 3 años.

La Dirección de Recursos Humanos podrá acordar la prórroga de listas previo acuerdo con la Mesa de Negociación. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos se compromete a que al cumplimiento de los 4 años se inicien los trámites para la creación de nuevas listas.

**Artículo 12. Entrada en vigor, retroactividad y derogación.**

El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su aprobación en la Junta de Gobierno Local.

A las relaciones de aspirantes a la contratación temporal vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo se les aplicará el régimen de vigencias establecido en el mismo.

Igualmente, se aplicará el régimen de prevalencia de las listas dispuesto en este Acuerdo desde la fecha de su entrada en vigor.

En relación al régimen de penalizaciones por negativa o no contestación por hechos previos a la entrada en vigor del nuevo régimen, regirá el cálculo mediante la antigua regulación para determinar consecuencias asociadas a las mismas. Este régimen transitorio decaerá al año de la firma del presente acuerdo.

En el supuesto de que el plazo de la vigencia de las listas haya expirado, se podrá hacer uso de la que correspondiera según el orden de prevalencia establecido en el artículo 4, aún expirada su vigencia, mientras se resuelva sobre su prórroga por acuerdo expreso de la Dirección de Recursos Humanos.

El acuerdo inicial alcanzado deberá ser evaluado, transcurrido el primer año, para su acomodo entre los términos establecidos y las dificultades detectadas.

Quedan derogados los criterios de contratación temporal regulados en los acuerdos de JOB 02-MAY-07 (17/PR), JOB 21-FEB-12 (3/SG) y JOB 21-DIC-15 (9/EL) y JOB 25-ABR-17 (5/EL) remisiones contenidas en los mismos a otros acuerdos.