



LAS BOLSAS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA *

TOMÁS GÓMEZ ÁLVAREZ

Doctor en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Becario Posdoctoral MEC

Universidad de Nantes

EXTRACTO

La legislación en materia de Empleo Público en nuestro país, recogida con carácter principal en la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, y en sus normas de desarrollo se ha encargado de establecer el procedimiento de selección de personal con carácter fijo, dejando asimismo planteada, la posibilidad de contar con personal con carácter temporal, para la cobertura de vacantes transitorias.

Sin embargo, este último supuesto ha quedado planteado de forma vaga y abierta. Diversos son los procedimientos utilizados para esta cobertura de vacantes de forma temporal, y en muchos casos, urgente. Todos estos procedimientos deben respetar los principios legales y constitucionales de publicidad, igualdad, merito y capacidad. Asimismo, deben tener en cuenta la necesidad de un procedimiento «abreviado» e incluso urgente, para la selección del personal, más flexible que aquel para el acceso del personal fijo.

En el presente trabajo nos centraremos en la determinación del acceso del personal a través de un procedimiento ya conocido, pero poco estudiado, como es el de las Bolsas de Trabajo, constituidas por aquellas personas que, habiéndose presentado y tomado parte en un procedimiento de selección para la coberturas de plazas de personal fijo, no han podido obtener una de dichas plazas. Mediante el procedimiento de las bolsas de trabajo o espera, van a quedar a la espera de la existencia de vacantes temporales, sirviendo para la cobertura de dichas plazas mientras la persona titular de la misma se reincorpora, o se cubre la plaza mediante el procedimiento ordinario para ello.

Junto a la determinación de su régimen jurídico, analizaremos los mecanismos de cobertura de vacantes mediante esta lista de espera o bolsa de trabajo, existentes en la Comunidad Autónoma Andaluza, publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del disfrute de una beca Posdoctoral del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para la ejecución del proyecto de investigación «EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS: NUEVAS VIAS DE ACUATUACIÓN. EL CASO DE ITALIA, FRANCIA Y ESPAÑA», disfrutada en la Universidad Roma I. La Sapienza y la Universidad de Nantes, financiada por la Secretaría de Estado de Educación y Universidades y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS BOLSAS DE TRABAJO: CONCEPTO Y ELEMENTOS DELIMITADORES
 - 2.1. Concepto
 - 2.2. Posición jurídica de la persona inscrita en la bolsa de trabajo
 - 2.3. Jurisdicción competente para conocer las controversias producidas respecto de las bolsas de trabajo
 - 2.4. Pretensión resarcitoria a ejercer en los supuestos de reclamación contra las bolsas de trabajo
3. LA PREVISIÓN NORMATIVA DE LAS BOLSAS DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA
 - 3.1. La bolsa de trabajo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía
 - 3.2. La bolsa de empleo temporal del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades Farmacia y Veterinaria
 - 3.3. La bolsa de empleo temporal del Profesorado interino
 - 3.4. Otros supuestos
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El sometimiento de la Administración a diversos principios, como el de legalidad y el de sometimiento al ordenamiento jurídico, la colocan en ciertas ocasiones en difícil equilibrio con otros principios, como podría ser el de eficacia.

Cuando es necesaria la cobertura temporal de vacantes existentes, puede producirse una contradicción entre la exigencia de mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública, y la necesidad de contar, de forma mas o menos inmediata, con personal para la cobertura de vacantes.

Para ello, existe un mecanismo utilizado con cierta frecuencia por las Administraciones Públicas, como es el acudir al personal que, habiéndose presentado a las correspondientes pruebas selectivas para su incorporación a diferentes entes públicos, no haya sido capaz de superar las correspondientes pruebas selectivas. Se trata entonces del mecanismo que presenta diversas denominaciones como «bolsas de trabajo», «bolsas de espera», o otros diversos producidos por la práctica negocial.

Analizaremos a continuación los diversos supuestos que pueden producirse.

En primer lugar determinaremos el concepto de este mecanismo temporal de cobertura de vacantes, y los elementos que deben ser tenidos en cuenta. Una vez sentadas dichas bases, pasaremos a analizar el contenido de las diversas bolsas de trabajo existentes en la Administración de la Junta de Andalucía.



2. LAS BOLSAS DE TRABAJO: CONCEPTO Y ELEMENTOS DELIMITADORES

2.1. Concepto

Utilizando un concepto que ya hemos tenido ocasión de desarrollar y utilizar en una investigación precedente ¹, podemos definir a las Bolsas de trabajo como a un mecanismo por el cual se recurre, para la cobertura provisional de vacantes, a aquellas personas que han participado en un proceso selectivo para ingresar al servicio de las administraciones públicas, pero que no han sido capaces de superar las pruebas selectivas, o habiéndolas superado, no han obtenido empleo fijo.

La bolsa de trabajo queda regulada y estructurada mediante un procedimiento negociado entre la Administración Pública de la que se trate y los Sindicatos; en ciertas ocasiones se trata de un acto unilateral de la Administración.

2.2. Posición jurídica de la persona inscrita en la bolsa de trabajo

La cuestión se plantea en esta materia sobre la posición de la persona inscrita en la bolsa de trabajo, a la hora de su delimitación jurídica, y de los derechos que dicha situación le concede.

Así, el debate se centra en determinar si una persona que se encuentra inscrita en la bolsa ostenta un derecho subjetivo, un interés legítimo a ser contratado por la misma, derecho que puede hacer valer frente a otras personas.

La posición de la doctrina y de la jurisprudencia ha sido cambiante al respecto. Existen posiciones en las que se considera que existe realmente una figura paralela o asimilable a la del precontrato, de forma que la persona inscrita en la bolsa tiene derecho a ser contratado, pudiendo esgrimir ese derecho a la contratación tanto frente a la Administración Pública, como frente a la persona que hubiera sido contratado en su lugar ².

La segunda de las posiciones, considera que no existe ningún tipo de vínculo que no pueda dar lugar a la presencia de un derecho adquirido, sino

¹ Vid., GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *Las bolsas de trabajo de las Administraciones Públicas*, en XXX (en prensa).

² SSTSJ de Andalucía 12-4-94 (AS 1525/94), Galicia de 20-12-94 (AS 4765/94), Murcia de 20-9-96 (AS 2850/96), País Vasco de 11-2-97 (AS 781/97), Andalucía de 13-3 y 27-3-1998 (AS 1807 y 1673/98). También STS de 12-12-97 (RJ 9167/97). Incluso la STSJ de Andalucía de 7-2-94 (AS 654/94) llega más lejos al calificar de despido nulo la no contratación de una persona que ocupaba un puesto anterior en la lista de espera.



únicamente y en todo caso, una mera expectativa de derecho a ser contratado, pero sin que alcance a la posición de derecho adquirido³.

El Tribunal Supremo⁴ se ha pronunciado de forma reiterada en los últimos años, sentando la posición restrictiva que considera que no existe derecho subjetivo a la contratación por la bolsa de trabajo de las personas inscritas en la misma. Se trataría, únicamente, de una mera expectativa de derecho que no contaría con protección jurídica adicional.

2.3. **Jurisdicción competente para conocer las controversias producidas respecto de las bolsas de trabajo**

También sobre este punto ha existido gran controversia. Así, han existido pronunciamientos contradictorios entre aquellos que propugnaban la competencia del Orden Jurisdiccional Social, al entender que existe una posición jurídica similar a la del precontrato, un vínculo que se encuentra latente pero que existe; y aquellos posicionamientos que consideran que no existe ningún tipo de relación; y que la posición de la Administración Pública, por aplicación de la Teoría de los actos separables, es anterior o preparatoria de la existencia del futuro contrato, por lo que no es competente el Orden Social, sino el contencioso administrativo.

La cuestión ha quedado resuelta recientemente por el Tribunal Supremo, que se ha decantado por una posición administrativista. Así, es competente el Orden contencioso Administrativo, por las siguientes razones:

- a) «La atribución de competencia a los Tribunales del Orden Social se realiza en el art. 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que les confía el conocimiento de «los conflictos que se promuevan den-

³ STSJ Andalucía de 11-9-95 (AS 3384/95) y 4-3-98 (AS 1459/98), Castilla y León de 21-5-96 (AS 1531/96), STSJ Madrid 26-2-98 (AL núm. 25/1998. P. 2223), STSJ La Rioja 1-12-98 (AL núm. 12/1999. P. 1124), STSJ Murcia 3-4-98 (AS 2205/98).

⁴ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 16 mayo 2003. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 698/2002. (RJ 2003\5769). STS (Sala de lo Social), de 7 de febrero de 2003 (RJ 2004\1339). Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1585/2002. Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 septiembre 2002. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3603/2001. (RJ 2002\8402). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 19 noviembre 2001. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 533/2001. (RJ 2002\354). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 4 octubre 2000. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5003/1998. (RJ 2000\8661). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 4 octubre 2000. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3647/1998. STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 27 enero de 2004 (AS 2004\428). Recurso de Suplicación núm. 2437/2003.



tro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral». Aunque la referencia a la rama social del Derecho es vaga, parece opinión científica mayoritaria, la que incluye los sectores propios de las ramas del Derecho correspondientes al laboral, sindical y de la Seguridad Social. Y en este sentido resulta evidente que, la exclusión de determinados trabajadores de unas listas que se han confeccionado de acuerdo con unos criterios acordados mediante contratación colectiva, forma parte tanto de la rama del Derecho Laboral, como del Sindical. En ambos casos de lo que propiamente es rama social del Derecho. Se hace preciso, en consecuencia, determinar si tales actos, por excepción, estaban excluidos y atribuidos a la rama contencioso-administrativa de la Jurisdicción como el recurso pretende».

- b) «La atribución de competencias a los Tribunales del Orden Contencioso-Administrativo se realiza en el art. 9.4 de la LOPJ que les confía la resolución de «las pretensiones que se deduzcan en relación con los actos de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo y a las disposiciones reglamentarias». En desarrollo de ambos mandatos, el art. 3 a) de la LPL excluye de la rama social de la Jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones que versen sobre la impugnación de los actos de las Administraciones Públicas sujetas al derecho administrativo en materia laboral. Y ha entendido la doctrina científica que tales actos sujetos al Derecho administrativo en materia laboral, pueden agruparse en tres grupos: sanciones, autorizaciones y actividad reglamentaria».
- c) «La aplicación de los anteriores mandatos legales conduce a la desestimación de la censura contenida en el recurso. Se impugna una práctica empresarial. Una actividad del organismo autónomo actuando como empresario, no como sujeto investido de potestad. Acto en desarrollo de un acuerdo pactado con la representación de los trabajadores. Así pues, la pretensión se deduce dentro de la rama social del Derecho, y no, pudiendo ser calificada tal conducta como acto sujeto a Derecho Administrativo en materia laboral, el conocimiento corresponde a los Tribunales del Orden Social», añadiéndose que «el criterio expuesto no contradice el plasmado en las Sentencias de esta Sala de 21-7-1992 (RJ 1992\5641) y 11-3 y 10-11-1993 (RJ 1993\1849 y RJ 1993\8677), Resoluciones que atribuyeron a la rama contencioso-administrativa de la Jurisdicción las reclamaciones contra las decisiones de la Administración en relación con las convocatorias para la provisión de plazas laborales con trabajadores de nuevo ingreso. En dichos casos, no existiendo contra-



to entre las partes, ni pacto colectivo determinante de la convocatoria, la actuación de la Administración para proveer las vacantes se rige por normas de Derecho Administrativo, lo que, como hemos razonado, no es el caso presente».

Por tanto, la única jurisdicción competente es la Contencioso-Administrativa⁵, salvo que se trate de una bolsa de trabajo de promoción interna, supuesto en el cual conocerá la Jurisdicción Social, ya que la actuación de la Administración Pública es en su condición de empresario, conociendo, por tanto, el orden jurisdiccional social.

2.4. Pretensión resarcitoria a ejercer en los supuestos de reclamación contra las bolsas de trabajo

Debemos determinar a continuación, cuales son las acciones que una persona puede ejercer, y que se derivan de su inclusión en una bolsa de trabajo.

En el caso en que una persona que tuviese derecho, conforme a la bolsa de trabajo en cuestión, a ser contratada, y no lo fuera, la petición principal a ejercer sería la nulidad del acto de nombramiento del candidato con menor derecho, y la correspondiente indemnización por los perjuicios causados. Dichos perjuicios contendrían los salarios dejados de percibir por no

⁵ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 16 mayo 2003. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 698/2002. (RJ 2003\5769). STS (Sala de lo Social), de 7 de febrero de 2003 (RJ 2004\1339). Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1585/2002. Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 septiembre 2002. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3603/2001. (RJ 2002\8402). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 19 noviembre 2001. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 533/2001. (RJ 2002\354). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 4 octubre 2000. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5003/1998. (RJ 2000\8661). Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 4 octubre 2000. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3647/1998. Como muestra de la nueva posición jurisprudencial de los Tribunales Superiores de Justicia, podemos citar algunas sentencias de los mismos. Así, STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 26 de marzo de 2004 (AS 2004\1389). Recurso de Suplicación núm. 2731/2001. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 28 de enero de 2004 (AS 2004\889). Recurso de Suplicación núm. 2963/2003. STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 20 de enero de 2004. (JUR 2004\80270). Recurso de Suplicación núm. 1813/2003. STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 27 de enero de 2004. (AS 2004\428). Recurso de Suplicación núm. 2437/2003. STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 18 de marzo de 2003. Recurso de Suplicación núm. 3022/2002. (AS 2003\1865). STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 18 de junio de 2002 (AS 2003\983). Recurso de Suplicación núm. 3174/2001. STSJ Andalucía (Sala de lo Social, Sección 2.ª), de 20 de junio de 2002 (AS 2003\946). Recurso de Suplicación núm. 2761/2001.



haber sido contratado ⁶, así como la cotización a la Seguridad Social por el período en que el trabajador no fue contratado ⁷. Asimismo, debería incluirse la concesión y el abono sustitutivo del período de vacaciones retribuidas que le hubieran correspondido, de haber sido contratado conforme a la bolsa de trabajo ⁸.

3. LA PREVISIÓN NORMATIVA DE LAS BOLSAS DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

Analizaremos en el siguiente punto aquellas bolsas de trabajo existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que hayan sido publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Dichas bolsas, tres, salvo error u omisión por nuestra parte, se analizarán atendiendo a su orden de publicación en dicho boletín.

⁶ STSJ Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), de 2 de mayo de 2002. (AS 2002\2738). Recurso de Suplicación núm. 447/2001. STSJ Cantabria (Sala de lo Social), de 4 febrero de 1998. (AS 2000\186). Recurso de Suplicación núm. 890/1998. STSJ Asturias (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª), de 28 de julio de 1999 (RJCA 1999\2962). Recurso contencioso-administrativo núm. 1463/1996. STSJ Aragón (Sala de lo Social), de 28 de noviembre de 2002 (AS 2002\4087). Recurso de Suplicación núm. 476/2002. STSJ Cataluña (Sala de lo Social), de 28 de febrero de 2001 (AS 2001\1594). Recurso de Suplicación núm. 8382/2000. Considera, sin embargo, que de la indemnización a abonar deben desquitarse la prestación por desempleo que la trabajadora percibió. STSJ País Vasco (Sala de lo Social), de 5 de septiembre de 2000 (JUR 2001\40107). Recurso de Suplicación núm. 1163/2000. De los salarios a percibir deberían descontarse los percibidos en un contrato para el mismo ente público y respecto del que suscribió contrato de trabajo. STSJ Galicia (Sala de lo Social), de 28 de mayo de 1999 (AS 1999\1296). Recurso de Suplicación núm. 2333/1996. Se pronuncia contraria a este hecho. Sólo sería posible una indemnización por la mala gestión de la Administración, conforme al procedimiento legalmente establecido para ello. STSJ Cataluña (Sala de lo Social), de 22 de enero de 1997 (AS 1997\856). Recurso de Suplicación. Rollo núm. 7287/1996. Utiliza una vía indemnizatoria distinta, concediendo como indemnización la mitad de los salarios mensuales que le hubieran correspondido por su elección para la cobertura de dicha plaza.

⁷ Sentencia Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª), de 21 de septiembre de 1999 (RJCA 1999\4501). Recurso núm. 191/1998.

⁸ Sentencia Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª), de 21 de septiembre de 1999 (RJCA 1999\4501). Recurso núm. 191/1998. Existe un pronunciamiento contrario del TSJ del País Vasco, que deniega este derecho, al tratarse de la prestación de servicios que no realizó efectivamente, por lo que no habría derecho al disfrute de vacaciones. STSJ País Vasco (Sala de lo Social), de 5 de septiembre de 2000 (JUR 2001\40107). Recurso de Suplicación núm. 1163/2000. También contrario al abono de las vacaciones que efectivamente no se disfrutaron, la STSJ Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 9 de diciembre de 1998 (RJCA 1998\4698). Recurso contencioso-administrativo núm. 4900/1995.



Para su estudio, hemos tratado de utilizar un sistema de análisis similar, para ofrecer así una comparativa de los mismos elementos de cada una de ellas.

3.1. La bolsa de trabajo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía

La regulación actualmente vigente, con carácter general, recogida en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se encuentra en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía⁹, que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Dicho convenio es de aplicación todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Sin embargo, quedan excluidos de dicho convenio, y por tanto, de la aplicación de la regla sobre bolsas de trabajo algunos colectivos que cuentan con gran número de personas incorporados a los mismos, como, por ejemplo, el personal laboral al Servicio del Servicio Andaluz de Salud, o el personal que preste servicio en las empresas públicas de la Junta de Andalucía¹⁰.

⁹ Publicado en BOJA núm. 139, de 28 de noviembre de 2002, mediante Resolución de 22 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de la Junta de Andalucía.

¹⁰ Concretamente, conforme al artículo 3 del Convenio, los colectivos excluidos de la aplicación del convenio son los siguientes:

- a) El personal laboral que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.
- c) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.
- d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas de la Junta de Andalucía.
- e) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común, y que se acogerá a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que correspondan en cada caso.
- f) Personal Becarios, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.



En el artículo 18 de dicha norma, que lleva como rúbrica «contratación temporal», se establece como principio general que las vacantes existentes en los puestos de trabajo, sea por ausencia de su titular, sea por falta de cobertura de la misma, serán cubiertas provisionalmente, hasta la reincorporación de su titular, o la finalización del procedimiento selectivo correspondiente, conforme a los tipos de contratación temporal vigente, siguiendo siempre los criterios expresados en dicho Convenio.

Con carácter general, tal como establece el artículo 18.2, se constituirá una Bolsa de Trabajo, por las personas que, en los supuestos de concurso-oposición, hayan aprobado uno o más ejercicios, y en el caso de concurso, que hayan participado en el mismo.

— Creación.

Tal como determina el precepto, la creación de la Bolsa de Trabajo aparece configurada como una actuación automática, *ex convenio*, que debe producirse, conforme establece el mismo, una vez que haya quedado resuelto definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada Grupo profesional.

Sin embargo, la dicción del precepto plantea problemas interpretativos de hondo alcance. Esto es así, porque el precepto hace referencia a la «resolución definitiva». Conforme establece la normativa de función pública, la cobertura definitiva se produce por la toma de posesión y la publicación en el BOJA de la misma. Por tanto, parece claro, que una vez que se produjera este hecho, la Bolsa debería formarse.

Ahora bien, y si se produce alguna anomalía en el proceso selectivo? Por ejemplo, si alguna persona impugna judicialmente la resolución del concurso-oposición o del concurso, y solicita la suspensión de la resolución del mismo hasta que no recaiga un procedimiento judicial? Sería posible que esto sucediera, y en tal caso, al quedar paralizado el proceso selectivo, este hecho produciría que también quedara vacío de contenido la posibilidad de crear la Bolsa de trabajo. Hubiera sido, por tanto, más conveniente el haber «obviado» la mención «definitivamente».

Asimismo, se plantea una cuestión ya que, conforme a la dicción expresa de la Bolsa de trabajo, esta solamente podría crearse con los aspirantes no seleccionados en los supuestos de concurso-oposición, o de concurso, por lo que, *a priori*, no sería posible crear una bolsa de trabajo cuando el proceso selectivo de que se tratase fuese una oposición. En la práctica, se crea en cualquier proceso selectivo, por lo que hubiese sido más conveniente incluir en la dicción a la oposición.

Asimismo, y como consecuencia natural de que el convenio colectivo es de aplicación al personal laboral, la bolsa solo puede ser creada en el supuesto en que el personal a seleccionar sea personal laboral, no cuando se pretende cubrir una plaza dirigida a funcionarios con vínculo administrativo.



— Gestión.

Conforme determina el propio Convenio colectivo, una vez finalizado el proceso selectivo en cuestión, y publicada en el BOJA la resolución con los aspirantes que toman posesión de la plaza en cuestión, se constituirá la Bolsa de Trabajo que comprenda todas las categorías profesionales, centralizada en la Dirección General de la Función Pública.

Es decir, la Bolsa será creada por la Consejería de Justicia y Administración Pública, a través de la mencionada Dirección General. Se creará una bolsa general en la que se establecerán las listas de prelación de todo el personal que será inscrito y llamado en el supuesto en que se produzcan necesidad de la cobertura de vacantes.

Una vez creada y conformada la bolsa de trabajo en cuestión, la gestión de cada una de ellas corresponderá a las respectivas Delegaciones Provinciales de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

En la gestión de la Bolsa, participarán las organizaciones sindicales que participaron en la negociación del convenio colectivo, mediante su presencia en la comisión negociadora, Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

— Duración.

Conforme a la dicción del convenio colectivo, una vez publicado en el BOJA la resolución definitiva del proceso selectivo, se produce el plazo inicial para el nacimiento de la Bolsa de trabajo. Sin embargo, y en principio, la bolsa de trabajo no nace automáticamente desde el momento de finalización del proceso selectivo del que traiga causa.

Esto es, la publicación en el BOJA de la resolución supone el *dies a quo*, el término a partir del cual puede crearse una nueva bolsa de trabajo, pero, mientras no se publique en dicho Boletín la nueva resolución por la que nace la nueva Bolsa, la antigua continua vigente.

Sin embargo, se produce cierta contradicción. Esto es así, porque, efectivamente, mientras no se publique en el Boletín la nueva Resolución, aprobando la nueva Bolsa, la antigua está en vigor, con lo cual, en principio, las vacantes necesarias podrían cubrirse con el personal inscrito en la bolsa de la convocatoria anterior. Sin embargo, el Convenio establece que la nueva Bolsa será publicada en el momento en que sea necesaria la cobertura de vacantes, debiendo ser llamados el personal inscrito en la nueva enumeración, y perdiendo en ese momento validez la anterior enumeración.

En nuestra opinión sería más interesante, amen de más práctico que una vez publicada en el BOJA la resolución definitiva del proceso selectivo en cuestión, se baremase y se realizase la nueva Bolsa de trabajo, de forma que desde el inicio, la enumeración de personal preparado para la cobertura de vacantes estuviese conformada, pudiendo facilitarse el personal necesario para la proporción de personal temporal de manera rápida y efectiva. Así,



una vez cerrado el proceso selectivo, se crearía la nueva bolsa, y decaería de forma inmediata el vigor de la anterior.

Por tanto, la bolsa de trabajo tiene como validez y vigencia la resolución de la sucesiva convocatoria de cobertura definitiva de plazas del mismo cuerpo.

Eso supone, como dato consustancial, que la duración de la bolsa de trabajo será el tiempo que transcurra entre la resolución definitiva de concesión de plazas de un proceso selectivo, y el sucesivo. Por tanto, puede suceder que la cobertura definitiva de vacantes de una determinada función o categoría se hiciera anualmente, con lo cual la bolsa estaría vigente aproximadamente un año, o que transcurriera un período más largo entre uno y otro proceso, con lo cual la bolsa podría seguir vigente dos, tres, cuatro, cinco o más años.

Por tanto, podemos concluir que las bolsas de trabajo no tienen un plazo cerrado o prefijado de duración, sino que éste está íntimamente relacionado con la convocatoria y desarrollo de las pruebas selectivas de las que se trate.

— Aspirantes. Inscripción en la misma.

Se trata este de un punto que no es determinado con claridad en el convenio colectivo. Así, la Bolsa de Trabajo quedará conformada por los aspirantes que habiendo formado parte del proceso selectivo en cuestión, hubiesen superado al menos uno de los exámenes en el caso de la oposición o concurso-oposición, o hubiesen pasado a la fase del concurso en dicho procedimiento.

Sin embargo, no aparece determinado en el convenio colectivo, si es preciso un acto volitivo para la incorporación de los aspirantes a la Bolsa o para la exclusión de la misma. Esto es, no queda determinado si los aspirantes que no hubiesen obtenido una plaza necesitarían inscribirse en la bolsa de trabajo, o su inscripción se produce de forma automática por la Consejería de Administración Pública.

Parece desprenderse del convenio, que la inscripción se produce de forma automática por la Consejería correspondiente, de forma que únicamente a los candidatos le correspondería la necesidad, en su caso, de solicitar la baja de la misma.

Actualmente, cuando el candidato presenta su solicitud de participación en un proceso selectivo, en el formulario oficial que debe compilar, se incluye una casilla correspondiente a la solicitud de formar parte en la futura bolsa de trabajo que se cree. De esta forma, el candidato plantea su voluntad de ser incluido en la bolsa o, por el contrario, de no participar en la misma.

En todo caso, la persona en cuestión siempre puede presentar su renuncia voluntaria, su solicitud de exclusión a la misma, de forma libre.

El convenio únicamente hace mención expresa a la posibilidad que el aspirante determine por anticipado la provincia o localidad en la que quisiera prestar sus servicios.



— Supuestos de utilización de la bolsa de trabajo. Exclusiones expresas a su utilización.

El convenio colectivo determina expresamente, los supuestos en los que cabe acudir a la utilización de la bolsa de trabajo.

- Supuestos de utilización permitida.

Así, mediante dicha figura podrán cubrirse las vacantes producidas en los supuestos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

Analizaremos cada uno de los supuestos:

1. Interinidad por vacante: Conforme establece el artículo 15.1.c) del Estatuto de los trabajadores, y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, el contrato de interinidad podrá utilizarse: para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. También podrá celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Sin embargo, el convenio colectivo determina expresamente que se utilizará única y exclusivamente en el supuesto de interinidad por vacante; esto es, en el supuesto de falta de cobertura del puesto, y mientras dura el proceso de selección y cobertura del mismo.

No podría utilizarse, por tanto, y dada la exclusión expresa a la que nos referiremos más adelante, para los otros supuestos de reserva de puesto de trabajo como sería, por ejemplo, la situación de incapacidad temporal.

2. Excedencia por cuidado de familiares: conforme determina el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Así, en cualesquiera de ambos supuestos, la vacante temporal que se produzca, podrá ser cubierta utilizando la bolsa de trabajo.



3. Excedencia forzosa: Conforme determina el artículo 47.1 ET, la excedencia forzosa se produce por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Dentro del supuesto de cargo público debe incluirse tanto aquel político, como en la Administración, como de similar naturaleza, incluido el ser miembro de organizaciones sindicales o empresariales.

- Supuestos excluidos de la utilización de las bolsas de trabajo.

Como se encarga de determinar el convenio colectivo de forma categórica, en su artículo 18.3, no se formalizarán con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales al amparo de la normativa de interinidad en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos, así como por cualquier otra causa no contemplada en el apartado 2.3 del artículo 18 del convenio, que acabamos de analizar.

Así pues, vemos como la bolsa de trabajo queda expresamente excluida de los siguientes supuestos:

1. Incapacidad temporal: producida tanto por accidente laboral como no laboral, por enfermedad común o por enfermedad profesional, reguladas en el artículo 45 ET.
2. Maternidad, regulada en el artículo 45 ET.
3. Riesgo durante el embarazo, regulada en el artículo 45 ET.
4. Trabajadores beneficiados por el crédito horario de los representantes de los trabajadores recogido en el artículo 68 ET, conocidos coloquialmente como «liberado sindical»¹¹.
5. Vacaciones anuales de los trabajadores recogidas en el artículo 38 ET.
6. Permisos y licencias retribuidas. Estas quedan reguladas en el artículo 37.3 ET, con carácter general:
 - Matrimonio.
 - Nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Traslado del domicilio habitual.
 - Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
7. Personal que se jubile anticipadamente.

¹¹ «Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración».



Así, se establece expresamente una exclusión de estos colectivos de la utilización de las bolsas de trabajo para la cobertura de las vacantes que tengan estas causas, estableciéndose un sistema alternativo de selección de personal.

Respecto de la sustitución del personal que se encuentre en los seis primeros supuestos, el mecanismo de cobertura queda señalado en el convenio. En el caso en que se produjera una vacante con alguna de dichas causas, la Consejería, la Delegación Provincial o el Organismo Autónomo interesados presentarán oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo.

El servicio Andaluz de Empleo, propondrá un listado de personas que cumplan con los requisitos profesionales y capacitación técnica solicitada, y de entre los mismos, se escogerá a la persona o personas seleccionadas, atendiendo a los criterios o baremos aprobados en la Comisión Paritaria del Convenio.

Podrá también establecerse un criterio alternativo, como será el que se negocie y acuerde por la mencionada Comisión Paritaria¹², contando con la posterior autorización de la Dirección General de la Función Pública, la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijándose el baremo a aplicar.

Una vez seleccionado el candidato o candidatos, se formalizará el correspondiente contrato de trabajo.

Para la sustitución del personal que se jubile anticipadamente, se establece un régimen diferente. La sustitución de dicho personal se hará mediante la firma de un contrato que se celebrarán con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, siguiendo el régimen previsto en la normativa laboral.

— Dinámica de la bolsa de trabajo.

Una vez creada la bolsa de trabajo, las vacantes que se produzcan serán ofrecidas a los aspirantes, siguiendo el riguroso orden en el que éstos se hallen posicionados en la lista de espera.

Así, se ofrecerá a cada aspirante la cobertura de la vacante. En el caso en que no la aceptase, pasaría al siguiente de la lista, perdiendo la persona que no hubiese aceptado la posición en la bolsa, salvo causas justificadas.

Con la persona que hubiese aceptado se formalizaría el correspondiente contrato de trabajo, consistente en un contrato de interinidad de los regu-

¹² Debiendo respetar siempre el contenido del Convenio Colectivo, so pena de la nulidad del Acuerdo que se adopte. En tal sentido, STSJ de Murcia (Sala de lo Social), de 10 enero de 1999 (AS 2000\15). Recurso de Suplicación núm. 905/1999. STSJ Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), de 18 marzo de 1999. (AS 1999\1321). Recurso de Suplicación núm. 563/1998.



lados en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 4 y siguientes del Real Decreto 2720/1998, que se extinguiría una vez que fuese cubierta reglamentariamente la plaza o la persona que fuese sustituida se reincorporase.

Para evitar un perpetuamiento de los inscritos en la bolsa de trabajo, y dar así oportunidad de ser llamados a todos los inscritos en la bolsa de trabajo, se suele establecer en la práctica un sistema de rotación de puestos. Esto quiere decir que una vez que una persona es llamada para la cobertura de una vacante, la primera posición en la bolsa para ser llamado pasa a ser ocupado por la persona que se encontraba tras ella, y así sucesivamente. De esta forma, se posibilita que las vacantes que se produzcan, puedan ser cubiertas por las personas que forman parte de la bolsa, evitando así, por una parte, un disfrute en exclusiva de la persona que se encuentra situada en los primeros lugares de la bolsa, así como un enlentecimiento del mecanismo de cobertura de vacantes, conforme a la bolsa de trabajo.

Sin embargo, este mecanismo rotatorio de cobertura, puede dar lugar, al que ha sido definido como «efecto *boomerang*», y que tiene lugar debido a la pérdida de posición de una persona en la bolsa una vez procedido a la cobertura de vacantes. Así, una persona que se encuentra inscrita en los primeros lugares de la bolsa es llamada para la cobertura de una determinada vacante con una duración, puede que inferior, a la de otra persona que, estando inscrita en la bolsa en una posición posterior a la suya, puede ser llamada para la firma de un contrato de superior duración. Se trata éste de un peligro insalvable pero que creemos no puede llegar a empañar o a impedir el mecanismo rotatorio que trata de favorecer la integración de todas las personas inscritas en la correspondiente bolsa de trabajo.

3.2. La bolsa de empleo temporal del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades Farmacia y Veterinaria

Dicha bolsa de empleo temporal se regula por dos resoluciones del Servicio Andaluz de Salud. La principal es de 9 de septiembre de 2003¹³, y ha sido modificada a principios del año 2004, por una resolución del mismo órgano, de 17 de marzo de 2004¹⁴.

¹³ Resolución de 9 septiembre 2003, que establece los criterios de ordenación de la bolsa de empleo temporal del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades Farmacia y Veterinaria, así como los criterios de desplazamiento del personal de dicho Cuerpo que ocupa plazas con carácter provisional o temporal dependientes del organismo. BO. Junta de Andalucía 15 septiembre 2003, núm. 177/2003 [pág. 19898].

¹⁴ Resolución de 17 marzo 2004, que modifica parcialmente la Orden 9-9-2003, que establece los criterios de ordenación de la bolsa de empleo temporal del Cuerpo Superior Fa-



— Creación.

Finalizado un proceso selectivo, y previa o simultáneamente a la publicación de la Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública por la que se nombren funcionarios de carrera a los adjudicatarios de plazas en dicho proceso selectivo, se publicará, en los tablones de anuncios de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Salud y de los Servicios Centrales del SAS, Resolución de la Dirección General de Personal de dicho Organismo público, por la que se dará publicidad al listado de aspirantes integrantes de la bolsa de empleo temporal

— Gestión.

La Gestión de esta bolsa de trabajo corresponde a la Dirección General de Personal del SAS.

En la normativa por la que se regula la bolsa no se hace referencia a la intervención de la representación sindical en la gestión de la bolsa. Sin embargo, en la Exposición de Motivos de la misma se determina que han sido oídas las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Asimismo, cada dos meses se informará a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad de los nombramientos provisionales formalizados durante dicho período.

— Duración.

La Bolsa de empleo temporal, y conformada, tal como veremos a continuación, por los aspirantes que hayan superado, al menos, alguna de las pruebas selectivas, mantendrá su vigencia hasta la publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de nombramientos, como funcionarios de carrera, de adjudicatarios de plazas tras la superación de un nuevo proceso selectivo.

Es decir, no existe un plazo de caducidad de la bolsa, tal como veíamos respecto del caso del Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía. Mientras no se convoque un nuevo proceso selectivo, y no se adjudiquen las plazas convocadas a las personas que hayan obtenido mayor número de puntuación, la bolsa de trabajo mantendrá su vigencia.

Como mecanismo para evitar la falta de personal, en el supuesto en que todos los inscritos en la bolsa de trabajo hayan prestado servicios alguna vez para la cobertura de vacantes, se establece un procedimiento de cobertura diferente a la vuelta al punto de partido de la bolsa.

cultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades Farmacia y Veterinaria, así como los criterios de desplazamiento del personal de dicho cuerpo que ocupa plazas con carácter provisional o temporal dependientes del organismo. BO. Junta de Andalucía 26 marzo 2004, núm. 60/2004 [pág. 7556].



Así, en el caso en que se agotase el listado de personal, y no hubiesen sido nombrados nuevos funcionarios conforme al procedimiento legalmente establecido, se publicará una nueva bolsa de trabajo, siempre por la Dirección General de Personal y Servicios del SAS, en la que serán incluidos los aspirantes que no hayan superado ningún ejercicio, en las últimas pruebas selectivas existentes, ordenados por la puntuación obtenida en la fase de oposición o de concurso, o de la suma de ambas fases en caso de concurso-oposición.

Por tanto, no se produce una reiteración de la bolsa anterior, sino la creación de una bolsa de trabajo nueva, que podríamos llamar como Bolsa B, para diferenciarla de la bolsa anteriormente citada.

— Aspirantes. Inscripción en la bolsa.

Tal como hemos visto, la bolsa de trabajo se constituye de forma automática por el personal que hubiese superado, al menos un ejercicio selectivo, o que hubiese superado la fase de oposición, en el caso del concurso-oposición.

Una vez realizada la convocatoria del listado de aspirantes, en la misma, se convocará a los aspirantes incluidos en la misma para que en el plazo de 10 días hábiles, den su conformidad, o ratifiquen su inscripción en la bolsa de trabajo. Dicho acto de voluntad se realizará en modelo oficial establecido específicamente, y que deberá ser presentado por escrito, conforme a los medios regulados en el artículo 38 de la Ley 30/1992.

Asimismo, junto a la voluntad expresa de seguir formando parte de la bolsa de trabajo, deberán hacer constar dos cuestiones: la primera es el tipo de Dispositivo de Atención Primaria en el que desearían ser integrados; en el caso de no responder, se entenderá que optan a todos los tipos. El segundo, el tipo de interinidad al que optan; que podrá ser interinidad por sustitución del titular de la plaza, interinidad en plaza vacante, o ambos tipos de interinidad. En caso de no cumplimentar dicho apartado se entenderá que opta por ambos.

No existe mención a la posibilidad de renuncia posterior a la inscripción en la bolsa de trabajo. Sin embargo, por analogía con la posibilidad de modificación de la opción respecto de la cobertura de la opción a favor de un tipo de Dispositivo de Atención Primaria, consideramos que sería posible la renuncia voluntaria a formar parte de la bolsa, produciendo efectos la renuncia al mes de haber realizado la misma.

— Supuestos de utilización de la bolsa de trabajo. Exclusiones expresas a su utilización.

A diferencia del supuesto del Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía, no se recoge un listado de supuestos incluidos y/o excluidos de la bolsa de trabajo.

Tal como se indica en la misma para otro supuesto, parece que la bolsa de trabajo podrá ser utilizada para la cobertura en los casos de sustitución



del titular, entendemos que por cualesquiera de las causas que de lugar a la reserva del puesto de trabajo, como cuando se produzca la vacante de la plaza, esto es, que no haya sido cubierta conforme al procedimiento legalmente establecido para ello.

— Dinámica de la bolsa de trabajo.

• Llamamiento.

Una vez que sea comunicada la necesidad de cubrir temporalmente una plaza desocupada del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, la Dirección del Distrito Sanitario afectado se dirigirá al Servicio de Gestión de Personal de esta Dirección General solicitando la cobertura temporal de la misma.

Dicho Servicio, que es el encargado de la gestión ordinaria de la bolsa de trabajo, acudirá al listado de aspirantes existentes, convocando a la persona que corresponda, conforme a la clasificación de méritos realizada inicialmente en el momento de constitución de la bolsa, y a la opción para la cobertura de vacantes, realizada por el aspirante, tal como hemos tenido ocasión de realizar.

La forma de convocar a los candidatos es diferente, según sea la causa de la vacante. Así, en el caso de sustituciones se utilizará el método de la localización telefónica. En el caso de coberturas de plazas vacantes, a través de telegrama.

No se determina expresamente cual es el plazo de respuesta del aspirante en el caso de notificación por telegrama. En el caso de notificación telefónica, intentada tres veces, a distintas horas de un mismo día, sin conseguir contactar con el mismo, se procederá al llamamiento del siguiente de la lista.

La distinción entre estos dos tipos de notificación parece radicar en la mayor urgencia de localización por la necesidad de incorporación inmediata del aspirante, lo cual puede parecer razonable. Sin embargo, la localización telefónica puede arrojar problemas de prueba respecto de la efectividad de la localización intentada. Hubiese sido quizás más interesante la utilización de otro medio de localización que permitiese dejar constancia fehaciente de su realización.

Una vez localizado al aspirante, y habiendo este mostrado su disponibilidad a la incorporación, se propondrá a la Dirección General el nombramiento del mismo como personal interino.

Constatada la necesidad de cubrir temporalmente una plaza vacante, la misma se ofertará al aspirante con mayor puntuación en bolsa que no esté ocupando, en ese momento, dicha plaza, con independencia de que desempeñe plaza como interino sustituto del titular de la misma.

Se prevé expresamente una reserva o preferencia para los aspirantes que presenten algún tipo de minusvalía. Así, se reservará un 5% de las



interinidades ocasionadas para ser ofertadas a aquellos aspirantes integrantes de la bolsa que hayan concurrido a las pruebas selectivas por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad, o hayan obtenido la declaración de discapacidad con posterioridad, siempre que acrediten un grado de discapacidad de, al menos, un 33%, así como su capacidad para desempeñar las funciones que correspondan a la especialidad a la que opta. Al efecto, los discapacitados figurarán en el orden que les corresponda por la puntuación obtenida, siendo llamados en dicho orden, no obstante, si por cada 20 nombramientos formalizados, del correspondiente tipo de interinidad y referido al ámbito de los Dispositivos solicitados por el discapacitado, no se hubiera cubierto el cupo de reserva del 5%, se procederá a llamar al primer discapacitado de la lista con independencia del número de orden que ostente en la misma

- Exclusión de la bolsa.

Se ha establecido para esta bolsa de trabajo un mecanismo de separación del mismo, con alcance definitivo o temporal, según el caso.

- ✦ Exclusión definitiva.

Como causa de exclusión definitiva de la bolsa de trabajo se establecen dos causas:

La falta de ratificación del aspirante, en el plazo de 10 días hábiles desde la publicación de la bolsa de trabajo, de su voluntad de ser inscrito en la misma.

Cuando el interesado renuncie a un nombramiento, haya sido formalizado o no, en uno de los Dispositivos de Apoyo por el que manifestó su disponibilidad en el momento de creación de la bolsa de trabajo, salvo que el nombramiento sea a tiempo parcial o su duración inferior a 15 días.

Sin embargo, existen causas válidas de renuncia del aspirante a la sustitución de la vacante. Expresamente: enfermedad o maternidad del aspirante, boda, nacimiento o adopción de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tampoco cuando la renuncia esté motivada en el hecho de ostentar nombramiento interino o contrato laboral vigente en cualquier Administración Pública y con la acreditación de la referida relación el interesado acompañe solicitud de suspensión de sus derechos en la bolsa durante la vigencia de la relación que justifica.

A estas causas se debería añadir, en nuestra opinión, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Asimismo, consideramos que la expresión enfermedad debe obligatoriamente ser sustituida por la expresión Incapacidad Temporal, ya que dicho término que proponemos incluye otros supuestos más amplios que el de enfermedad.

Obviamente, y aunque no quede expresamente establecido, estas causas de justificación requieren, para su operatividad, la justificación fehaciente de la misma.



✦ Exclusión temporal.

Realmente se establecen dos mecanismos diferentes. Por una parte, una verdadera exclusión temporal que sirve como sanción a la persona que renuncia a diversos llamamientos de escasa duración. La justificación parece estar en que esa persona perjudica al servicio, por lo que debe ser sancionada.

Producidas cuatro renunciaciones consecutivas de nombramientos a tiempo parcial o de duración inferior a 15 días, sin que concurra alguna de las causas justificadas a las que ya hemos hecho referencia, se procederá, a la exclusión temporal del aspirante de la bolsa de empleo temporal por una duración proporcional al número de renunciaciones efectuadas. Así:

Renuncia a un nombramiento: dos meses de exclusión.

Renuncia a dos nombramientos: cuatro meses de exclusión.

Renuncia a tres nombramientos: seis meses de exclusión

En el supuesto de la suspensión cautelar, tiene como finalidad, la sanción de la persona que no ha mantenido sus datos actualizados, y ha producido así un perjuicio para el servicio a la hora de realizar el oportuno contacto. Así, intentado por tres veces el llamamiento de un aspirante, en días distintos y para ofertas distintas, sin conseguir localizarle, se procederá a su exclusión temporal de la bolsa de empleo. Sin embargo, no queda determinada la duración de la exclusión en la bolsa, con lo que se produciría una indefensión del aspirante.

En todo caso, se notificará al aspirante dicha incidencia para que en el plazo de 15 días hábiles presente alegaciones al respecto. Transcurrido dicho plazo, y a la vista de las alegaciones presentadas, la Dirección General resolverá su exclusión definitiva o, en su caso, la reincorporación a la bolsa.

3.3. La bolsa de empleo temporal del Profesorado interino

— Creación.

La creación de la bolsa se produce como consecuencia de los acuerdos adoptados en la mesa sectorial de Educación, y tiene lugar *uno acto*. La actualización de la bolsa no está prevista en la normativa de convocatoria, pero imaginamos que se producirá cada vez que se convoquen pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal fijo de la Administración Educativa de la Junta de Andalucía.

— Gestión.

La Gestión de la bolsa de trabajo corresponde a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación.

Contra las decisiones de dicha Dirección General relacionadas con la gestión de la bolsa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo, ante



el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación de la elección de un determinado candidato o, potestativamente, recurso de reposición, ante dicha Dirección General, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del hecho.

— Duración.

Ante la falta de mención en la propia normativa de la bolsa, consideramos que se extenderá hasta la sucesiva convocatoria y resolución de pruebas selectivas para el acceso a la Administración Educativa de la Junta de Andalucía.

— Aspirantes. Inscripción en la bolsa.

Podrán participar en la bolsa de trabajo de interinidades quienes cumplan los requisitos previstos en las convocatorias de los Cuerpos y especialidades de que se trate, aunque formen parte de las listas de otros Cuerpos y especialidades, bien como aspirantes a sustituciones, bien como interinos con tiempo de servicios reconocido en las bolsas de la Administración educativa andaluza.

Ante la falta de silencio de la normativa de la bolsa, parece deducirse que requerirá un acto voluntario de solicitud de integración en la bolsa de trabajo de la que se trate.

Los aspirantes seleccionados sólo podrán figurar en la lista de una especialidad, una vez elevadas todas las listas de las especialidades convocadas a definitivas, estando obligados a optar por una de ellas en el plazo de reclamaciones que se establezca en la resolución de la convocatoria. De no hacerlo así, resultarán excluidos de las listas en que figuren.

Los integrantes de las listas de solicitantes de interinidad se ordenarán, según la puntuación obtenida conforme al baremo vigente en el momento de la convocatoria, para ocupar un puesto de trabajo, tengan o no tiempo de servicios en otro cuerpo y/o especialidad.

— Supuestos de utilización de la bolsa de trabajo. Exclusiones expresas a su utilización.

• Supuestos incluidos.

Ante la falta de mención de la normativa de regulación de la bolsa, quedan incluidos en ella todos los supuestos de sustitución de vacantes que no queden expresamente excluidos de la misma, tal como veremos a continuación.

• Supuestos excluidos.

La cobertura de puestos que no se correspondan con alguna de las especialidades actuales o para los que, por su naturaleza o características especiales, no exista bolsa o se requiera un perfil específico, se realizará utilizando otro procedimiento diferente al de las bolsas de trabajo.

— Dinámica de la bolsa de trabajo.

• Inclusión en la bolsa de trabajo.



Tal como hemos mencionado, ante el silencio de la normativa, parece lógico que el personal que quiera incluirse en la misma deberá solicitar su inclusión en la misma.

- Asignación de sustituciones.

El personal interino a quien se adjudique destino para un curso académico en la Resolución definitiva que dicte la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos anualmente se incorporará al mismo en el plazo que establezca dicha disposición.

Los destinos adjudicados al personal interino docente para cada curso académico por la Resolución definitiva son irrenunciables.

La no ocupación en la fecha prevista del puesto adjudicado u ofertado o la no presentación al acto de oferta del puesto supondrá la exclusión definitiva de la correspondiente bolsa de trabajo o lista de aspirantes a interinidad. Acreditado tal extremo por la correspondiente Delegación Provincial, la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos dictará la oportuna Resolución de exclusión.

- Exclusión de la bolsa de trabajo

El profesorado interino en quien concurra alguna causa objetiva de renuncia, podrá efectuar renuncia al destino adjudicado o al puesto ofertado, para lo que cumplimentará el modelo normalizado, dirigido a la citada Dirección General, y adjuntará la documentación acreditativa oportuna mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Dicha solicitud de renuncia deberá efectuarse en el plazo de cinco días naturales a contar desde el siguiente a la adjudicación de destino en la correspondiente Resolución definitiva o en el de veinticuatro horas tras haberse ofertado el puesto (vacante o sustitución). De efectuarse la renuncia fuera del mencionado plazo, se resolverá la denegación de la misma. Ello conllevará la exclusión de la bolsa o lista correspondiente, salvo que, producida la incorporación al puesto adjudicado u ofertado, la persona afectada desee continuar en él.

Cuando se aleguen causas relacionadas con la maternidad, adopción o acogimiento, la solicitud de renuncia se efectuará, al menos, con 15 días de antelación a la finalización del permiso por maternidad, adopción o acogimiento (incluido el período adicional de cuatro semanas).

La solicitud de renuncia no exime de la obligatoriedad de incorporación al destino adjudicado u ofertado en la fecha establecida, debiendo los solicitantes permanecer en el mismo hasta que recaiga la correspondiente resolución. De no hacerlo, resultarán excluidos definitivamente de la bolsa de trabajo.

No será necesaria la incorporación al puesto de trabajo correspondiente, cuando en los interesados concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Tener a su cargo un hijo menor de seis años.



- Ostentar la condición de Comisionados parlamentarios de Comunidad Autónoma o Adjuntos a éstos.
- Encontrarse trabajando en el extranjero en programas de cooperación internacional convocados por la Administración o en tareas humanitarias, o estar pendientes de incorporación a dichos programas o tareas durante el curso académico correspondiente, siempre que se acredite suficientemente.
- Estar afectado por un proceso patológico sobrevenido con anterioridad a la fecha de toma de posesión, de una duración previsible superior a 3 meses, según los estándares del protocolo de enfermedades.

La Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, estudiado el motivo alegado y la documentación acreditativa presentada, declarará bien el derecho del interesado a no ser excluido de la bolsa de trabajo y el efecto de no computar durante el curso correspondiente el tiempo de servicios, bien la no concurrencia del motivo alegado y/o la no acreditación del mismo.

Si a pesar de haber solicitado la no incorporación, recayendo resolución denegatoria, el interesado optara, expresa o tácitamente, por no continuar ocupando el puesto adjudicado u ofertado, resultará excluido definitivamente de la correspondiente bolsa o lista.

El profesorado interino al que se haya aceptado la renuncia al destino adjudicado o puesto ofertado no podrá ocupar un puesto de trabajo durante el curso académico de que se trate, tanto para vacante como para sustitución, en el ámbito de gestión de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. No obstante lo anterior, el profesorado interino en quien concurra la circunstancia de tener a su cargo un hijo menor de tres años y haber solicitado en plazo, y obtenido, la renuncia, podrá retornar a la bolsa y lugar correspondientes si lo solicita a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, al menos con 15 días de antelación a la fecha en que el hijo cumpla los tres años, sin derecho a una nueva renuncia en el mismo curso académico.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley 8/1997, de 23 de diciembre, al personal interino con tiempo de servicios de las bolsas de la función pública docente que desempeñe un alto cargo en la Administración de la Junta de Andalucía o sus Organismos Autónomos, ocupe un puesto de trabajo adscrito a personal eventual en la mencionada Administración, ostente la condición de Diputado del Parlamento de Andalucía, Diputado o Senador de las Cortes Generales o desempeñe cargos electivos en las Corporaciones Locales de Andalucía se le computará, a los solos efectos de tiempo de servicios, el período de permanencia en los cargos o puestos mencionados.

A tal fin, quienes deseen acogerse a lo establecido en el párrafo anterior dispondrán del plazo de un mes, a contar desde la toma de posesión,



para solicitar tal extremo a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, aportando para ello la documentación pertinente. El mismo plazo regirá, una vez producido el cese en sus cometidos, para solicitar al referido Centro Directivo el retorno a la situación en que se hallaban, en el momento del nombramiento, en las bolsas correspondientes, una vez computado el tiempo de ejercicio de los puestos o cargos de referencia. Para ello, se deberá aportar la certificación o documento equivalente en que conste el cese. Dicho retorno a las bolsas surtirá efectos a partir de la fecha en que, dentro del plazo habilitado, se solicite. De incumplirse los plazos a que se refiere este párrafo, se entiende que decaerá el referido personal en sus derechos.

3.4. Otros supuestos

— Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales (Canal Sur Radio, SA y Canal Sur Televisión, SA).

En el artículo 24 de su Convenio Colectivo, de fecha 18 de diciembre de 2002 ¹⁵, se establece que la Mesa de Contratación del organismo, formada por cuatro representantes del Comité Intercentros y cuatro de la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales, se regulará la bolsa de trabajo de dicha Entidad.

Dicha dirección podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 10% de la contratación media anual. Esta contratación directa, en la medida de lo posible, se ajustará a los casos en los que la especificidad de las características del puesto a contratar así lo requieran.

— Empresa pública de Puertos de Andalucía.

Conforme se determina en el artículo 8 de su Convenio Colectivo ¹⁶, cuando se produzca una vacante de una plaza prevista en la plantilla ideal, la Empresa deberá realizar el proceso de cobertura interna con el mismo nivel que la plaza tenga definida en dicha plantilla ideal. En caso de que la convocatoria interna quede desierta, se podrá cubrir, de forma externa, con un nivel laboral inferior. Esta cobertura de nivel inferior no podrá durar más de un año. Pasado este plazo, y para su cobertura definitiva, se realizará un proceso de promoción interna restringida al propio puerto.

En el proceso de selección de personal, exceptuando a los del grupo A, se formará una comisión compuesta por dos Representantes de la Empresa

¹⁵ Publicado en el BOJA de 20 febrero 2003, núm. 35/2003 [pág. 3829], mediante Resolución de 20 enero 2003, de la Dirección General Trabajo Y Seguridad Social de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

¹⁶ De fecha 3 de noviembre de 1994. Publicado en el BO. Junta de Andalucía 17 enero 1995, núm. 7/1995 [pág. 418], mediante Resolución de 29 diciembre 1994.



y un Representante de los Trabajadores o persona designada por éstos, que tendrá, al menos, la categoría laboral del puesto a cubrir. Dicha comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de contratación. En el caso de que el Representante de los Trabajadores o la persona designada por éstos no tenga la misma o superior categoría profesional del puesto a cubrir, dicha persona tendrá voz aunque no tendrá voto, estando presente en la selección solamente a efectos informativos.

4. CONCLUSIONES

Una vez preparado el punto de partida del mecanismo de las bolsas de trabajo, mediante el análisis somero de su concepto, y de sus elementos conformadores, hemos pasado al objeto central de nuestro estudio, como son las bolsas de trabajo existentes en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para ello, hemos examinado las bolsas que se encuentran publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Dentro de cada una de ellas nos hemos detenido en todos los elementos que la conforman, analizando sus puntos concretos y pronunciándonos de forma crítica, con aquellas menciones que pueden dar lugar a litigiosidad.

Creemos que el presente trabajo ha permitido aclarar muchas de las dudas existentes respecto de las bolsas de trabajo y que permitirá servir de ayuda a las personas que, o por su pertenencia al Departamento de la Administración Pública que gestione una bolsa de trabajo, o por su inscripción en la misma como candidato a la cobertura de vacantes, necesiten conocer cuál es su posición jurídica en cada momento.