

– Bienes arrendados. Resultará de prorratear por doce meses la renta anual íntegra que produzcan los mismos deduciendo el impuesto correspondiente.

– Bienes sin arrendar, exceptuando la vivienda habitual. Será el resultado de aplicar el 10 % del valor catastral a dichos bienes, prorrateado por doce meses.

– Otros rendimientos. Será el resultado de prorratear por doce meses el total de los ingresos íntegros anuales, deduciendo el impuesto correspondiente.

3.3. Capital Mobiliario.

Resulta de prorratear por doce meses los rendimientos que produzcan dichos bienes (acciones, dinero, títulos, fondos de inversión, etc...).

En función del número de miembros de la Unidad de Convivencia, la puntuación correspondiente a los ingresos se establece como se indica a continuación:

2	0	484,71	45
	484,72	634,96	35
	634,97	785,21	20
	785,22	935,46	10
	935,47		-

3	0	604,91	45
	604,92	755,16	35
	755,17	905,41	20
	905,42	1055,66	10
	1055,67		-

4	0	725,11	45
	725,12	875,36	35
	875,37	1025,61	20
	1025,62	1175,86	10
	1175,87		-

Las cantidades reflejadas se aplicarán en el año 2007; en los años sucesivos la cantidad de referencia será la Pensión no Contributiva vigente, prorrateando las pagas extras.

En función del número de miembros de la Unidad Familiar de convivencia, se añadirá a la pensión no contributiva 120,20 euros por cada miembro más.

Cada tramo se incrementará en 150,25 euros.

4. Alojamiento.

La puntuación máxima que se podrá obtener en este apartado es de 28 puntos distribuidos de la siguiente forma:

4.1. Condiciones generales de la vivienda 14 puntos máximo.

4.2. Ubicación de la vivienda 14 puntos máximo.

4.1. Condiciones generales de la vivienda.

4.1.1. El domicilio no reúne adecuadas condiciones de habitabilidad y/o existen barreras arquitectónicas que impiden el desenvolvimiento para la realización de actividades de la vida diaria. 14 puntos

4.1.2. Existen ciertas deficiencias en la vivienda que dificultan la habitabilidad y desenvolvimiento en la misma 7 puntos.

4.1.3. La vivienda reúne buenas condiciones de habitabilidad 0 puntos.

4.2. Ubicación de la vivienda.

4.2.1. La vivienda se encuentra ubicada en una zona aislada y/o carente de medios de comunicación y/o difícil acceso a los recursos 14 puntos.

4.2.2. La vivienda se encuentra en el casco urbano o zona rural, se dispone de algún medio de comunicación aunque no resultan suficientes y/o existen limitaciones en el acceso a los recursos 7 puntos.

4.2.3. Existe una buena ubicación de la vivienda, medios de comunicación y acceso a los recursos 0 puntos.

5. Otros factores.

En este apartado se incluirán, exclusivamente, aquellas situaciones no recogidas en ninguno de los apartados anteriores que agraven la situación de necesidad.

Se otorgará un máximo de 14 puntos.

Zamora, 6 de marzo de 2008.–El Presidente, Fernando Martínez Mañillo. R-1679

DIPUTACION PROVINCIAL DE ZAMORA
SERVICIO DE PERSONAL

Anuncio

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y elevado a definitivo el acuerdo del Pleno de la Excma. Diputación Provincia de Zamora de 4 de diciembre de 2007 por el que se aprueba inicialmente el Reglamento de Composición y Gestión de Bolsas de Trabajo de la Excma. Diputación Provincial de Zamora, una vez que en el plazo de información pública y audiencia correspondiente no se han presentado reclamaciones y sugerencias, se hace publico el texto del mencionado reglamento:

REGLAMENTO DE COMPOSICIÓN Y GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO DE LA EXCELENTÍSIMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA

Exposición de motivos.

La aprobación de un Reglamento de Composición y Gestión de Bolsas de Trabajo pretende mejorar la calidad de las prestaciones que reciben los ciudadanos y, en especial, agilizar los procesos selectivos para cubrir las necesidades temporales de personal de carácter no permanente.

Y es necesario reglar estos aspectos procedimentales a través de un Reglamento por cuando se trata de un instrumento jurídico que tiene vocación de permanencia en el tiempo, no agotando sus efectos con su aplicación, sino que de alguna manera viene a innovar el ordenamiento jurídico, regulando los aspectos no previstos en la norma, y no tratándose, por tanto, de aspectos que deban ser regulados a través de un mero acto administrativo destinado a una pluralidad de personas.

Dos son los objetivos básicos de estas normas, cuya consecución se trata de armonizar.

Por un lado se trata de garantizar el respeto a los principios constitucionales de acceso al empleo público previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, y que son los de igualdad, mérito y capacidad, principios éstos que se desarrollan en el art. 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, según el cual las administraciones publicas han de seleccionar a su personal a través de procedimientos en los que, además de los principios constitucionales antes expresados, se garanticen los principios

de publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnicas en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Estos mismos principios vienen consagrados en el ámbito local, y con carácter general, en los arts. 91.2 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases del Régimen local, y 177 del Texto Refundido de Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local

Tales principios también resultan de aplicación en la selección de los funcionarios interinos, y en general del personal temporal, por disponerlo así expresamente el art. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, y en el ámbito autonómico por el art. 43.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León, al cual se remite el art. 109 de la misma para los funcionarios de la administración local.

Y por otro lado se persigue el objetivo de lograr una contratación ágil, eficaz y eficiente; agilidad en la asignación de recursos humanos a los servicios que no es sino trasunto del principio de eficacia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas consagrado en el art. 103.1 de la norma fundamental, y que también recoge de forma expresa el art. 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, que precisa ha de ser conseguida sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección

Esta agilidad en la selección del personal cobra una especial importancia en el caso del personal temporal, y así se reconoce de forma expresa en el art. 43.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León cuando dispone que la selección del mismo se realizará mediante un sistema de bolsa o lista abierta y publica que, garantizando los principios de publicidad, igualdad mérito y capacidad, posibilite la necesaria agilidad en la selección. Por otra parte la necesidad de agilidad en la selección del personal interino vendrá determinada por la propia naturaleza de éste, puesto que, conforme a lo dispuesto en el art. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, solo podrán realizarse estos nombramientos por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Por último, y en relación a dichos objetivos, atiende este Reglamento a resolver los problemas que la práctica diaria en la gestión de las bolsas de trabajo se han suscitado, así como a los generados por el cambio en la conceptualización de los funcionarios interinos operado por el art. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, que han hecho ineficaces los criterios de utilización de las bolsas hasta el momento seguidos.

Finalmente se introduce la posibilidad de que las bolsas de trabajo se formen a través de dos vías, bien tras la finalización de un proceso selectivo incluido en la Oferta Pública de Empleo, bien a través de un proceso específico; todo ello, al objeto de dar cumplimiento tanto a lo previsto en el art. 43.2 de la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla Y León, que dispone que a los efectos de la selección de personal temporal se constituirán bolsas de trabajo por cada cuerpo o categoría, con los aspirantes de procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo Público, en las que se integrarán preferentemente aquellos aspirantes que, habiendo ejercido esta opción que vendrá prevista en la propia solicitud de participación en los procesos selectivos, hubieran aprobado alguna de las fases o pruebas de que consisten éstos sin llegar a

su superación y consiguiente nombramiento, como a lo previsto en la Disposición Adicional primera del R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, y según la cual en los nombramientos interinos se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será aplicable a la creación y gestión de las bolsas de trabajo de las categorías profesionales, o profesiones, cuya existencia se considere necesaria por esta entidad local para satisfacer la necesidad de disponer de los recursos humanos con carácter temporal que se pongan de manifiesto en esta Administración.

Las bolsas de trabajo, de conformidad con la vigente legislación, servirán para la determinación de las personas a las que se ofertará un nombramiento como funcionario interino de esta entidad local, o la formalización de un contrato laboral de duración determinada con esta Diputación.

A los efectos de esta norma se entiende por bolsa de trabajo aquella lista de personas ordenada de acuerdo con una prelación que ha sido determinada tras la culminación de un proceso selectivo convocado, desarrollado, y resuelto, por esta entidad local con observancia de los principios de publicidad, igualdad, mérito, y capacidad, al objeto de ofrecer a las personas seleccionadas para figurar en la misma empleo temporal en esta entidad local en función de las necesidades que puestas de manifiesto se decidan satisfacer y bajo la forma o bien de un nombramiento como funcionario interino o bien como contratado laboral de duración determinada.

Artículo 2. Naturaleza del reglamento.

La norma de que se dota la Excelentísima Diputación Provincial de Zamora para la creación y gestión de bolsas de trabajo tiene naturaleza reglamentaria, y, como tal, se sujeta al procedimiento de elaboración y aprobación de los reglamentos en la esfera local.

Artículo 3. Constitución de las bolsas de trabajo.

3.1. Clases.

Las bolsas de trabajo se pueden formar a través de dos vías dando lugar a dos tipos de bolsas: Tipo A y Tipo B.

Bolsas tipo A: Son las bolsas que se han de crear por el órgano competente de esta entidad local una vez finalizado un proceso selectivo correspondiente a una oferta de empleo público de esta Diputación.

Estas bolsas estarán constituidas por aquellos participantes en el proceso selectivo del que traen causa que, habiendo ejercido esta opción que vendrá prevista en la propia solicitud de participación en el mismo, no lo hayan superado, y sin embargo hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio de los que este conste, quedando establecida la prelación de la bolsa según el orden de prioridad que se obtenga por la puntuación alcanzada y ordenada de mayor a menor (que resultará de la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios de la fase de oposición, más, en su caso, por la puntuación obtenida en la fase de concurso), y con una preferencia que se establecerá por el siguiente orden: primero los que hayan aprobado mayor número de ejercicios (según la nota obtenida en éstos), segundo

los que hayan obtenido mayor puntuación en la fase de oposición (según la nota obtenida en ésta), y por último los que hayan obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo (sumando la puntuación obtenida en la fase de oposición y la de concurso).

Estas bolsas servirán a la categoría profesional de la relación de puestos de trabajo de la Diputación, o profesión, vinculadas con la plaza de la que trae causa el proceso selectivo mencionado en el párrafo previo.

Bolsas tipo B: Son las que se forman previa la resolución de su correspondiente proceso selectivo, el cual habrá sido precedido de la aprobación de las bases que lo hayan de regir, y que en todo caso se adecuarán a las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso acordadas, o negociadas, en el ámbito de negociación sindical correspondiente.

La convocatoria de este tipo de bolsas de trabajo incluirá las correspondientes bases, conteniendo al menos los siguientes datos:

a) Identificación de la categoría profesional del puesto de trabajo a proveer o desarrollar, o de la profesión a desempeñar, por las personas incluidas en la bolsa, con una descripción suficiente de las funciones y tareas asignadas, de conformidad con la relación de puestos de trabajo de esta entidad local o de su convenio colectivo, en su caso.

b) Requisitos de los aspirantes.

c) Sistema selectivo y pruebas selectivas, y, en su caso, relación de méritos a ser tenidos en cuenta en la selección.

d) Sistema de calificación de los ejercicios y, en su caso, de los méritos o entrevistas personales.

e) Programa que ha de regir en las pruebas o materias sobre las que versarán.

f) Forma y período de presentación de solicitudes de participación.

g) Designación del Tribunal que ha de resolver el proceso selectivo.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se publicará en el Tablón de Anuncios de la Corporación la relación de aspirantes admitidos y excluidos, la composición del Tribunal, y la fecha de realización de las pruebas.

El Tribunal Calificador del proceso selectivo estará constituido, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por los siguientes miembros titulares, y sus correspondientes suplentes, designados por la Presidencia de esta Corporación Provincial:

- Presidente: Titular y suplente; funcionarios de carrera de la Corporación.

- Secretario: El de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue.

- Vocales: cuatro titulares y cuatro suplentes, todos ellos funcionarios de carrera.

Los Tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores o especialistas para todas o alguna de las pruebas. Dichos asesores se limitarán a los ejercicios de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el órgano de selección.

El Presidente y los vocales deberán ser funcionarios de carrera y poseer titulación o especialización iguales o superiores

a las exigidas para el acceso a las plazas que hubiera sido necesario ocupar por funcionarios de carrera para proveer los puestos de trabajo de la categoría profesional o profesión de la bolsa convocada, y su composición será predominantemente técnica.

La designación de los miembros del Tribunal, titulares y suplentes, se hará pública en el tablón de anuncios de la Corporación.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de la mitad, al menos, de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente y del Secretario.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

La actuación del Tribunal habrá de ajustarse estrictamente a las bases de la convocatoria, no obstante lo cual, este resolverá las dudas que surjan en la aplicación de las normas, así como lo que proceda en los supuestos no previstos en las mismas.

El Secretario del Tribunal asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

3.2. Principio de especialización.

Las bolsas de trabajo se formarán con arreglo al principio de especialización para satisfacer la necesidad de empleo temporal considerada en relación con una categoría profesional o profesión, sin perjuicio de que puedan agruparse varias de estas por su afinidad de una misma bolsa.

No obstante lo anterior, en supuestos excepcionales, no existiendo bolsas de trabajo de tipo A ni de tipo B para una determinada categoría profesional o profesión, o estando éstas agotadas, será posible recurrir a una bolsa creada para categorías profesionales o profesiones de naturaleza similar, previa justificación de la urgencia, de que los requisitos y condiciones de capacidad de una y otra categoría profesional o profesión son coincidentes, y de la idoneidad del perfil exigido a los candidatos para desempeñar el trabajo correspondiente a dicha plaza, puesto de trabajo, o empleo.

Artículo 4. Vigencia de las bolsas.

Las bolsas tipo A tendrán una vigencia de dos años, hasta que se agote su utilidad si esto se verifica con anterioridad, o hasta su sustitución por una nueva bolsa de trabajo del mismo tipo para la misma categoría profesional o profesión; comenzando su vigencia en el momento en el que son creadas por resolución del órgano competente. En caso de que se agotara la utilidad de este tipo de Bolsa se acudirá a la utilización de una bolsa Tipo B o a la formación de ésta.

Las bolsas tipo B tendrán una vigencia de dos años o hasta su sustitución por una nueva bolsa de trabajo del mismo tipo para la misma categoría profesional o profesión. Estas bolsas de trabajo no serán utilizadas mientras no se agote la bolsa tipo A para la misma categoría profesional o profesión, ésta no exista, o se haya extinguido, respecto de las que serán en todo caso subsidiarias.

La sustitución de una bolsa por otra del mismo tipo se producirá en el momento en el que se proceda a la publicación en

el Tablón de Anuncios de la Corporación de la nueva bolsa tras haber sido creada por resolución del órgano competente.

Artículo 5.- Gestión de las bolsas de trabajo.

5.1.- Considerada la necesidad de empleo temporal en esta entidad local, determinado el tipo de nombramiento o contrato laboral que proceda para satisfacerla con arreglo a la legislación vigente, y acreditado que existe crédito presupuestario adecuado y suficiente para hacer frente al mismo, la unidad administrativa a la que le corresponda (en el momento actual el Servicio de Personal) procederá a realizar el correspondiente ofrecimiento de empleo a las personas incluidas en las bolsa de trabajo que proceda de acuerdo con los criterios y las reglas establecidas en esta norma.

Cuando se encuentren pendientes de atender varias necesidades de empleo temporal se podrán ofrecer simultáneamente o en conjunto, según el orden de prelación en la bolsa, de tal forma que la persona incluida en la bolsa con mejor prelación elija de entre todas la que a su interés convenga.

5.2.- La oferta de empleo temporal por esta entidad local a las personas incluidas en las bolsas se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de prelación con el que estas figuran en las mismas, y, además, de acuerdo con las siguientes reglas:

a)- Regla general: La oferta firme de nombramiento o contratación a las personas integrantes de las bolsas se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de las mismas, de tal modo que se ofrezca el contrato o nombramiento al primer candidato que ocupe el puesto de la bolsa con mejor prelación de acuerdo con su orden de entre aquellos correspondientes a personas no excluidas de la misma. Si éste rechazara el empleo se ofrecerá, según el orden de prelación de la bolsa, de forma sucesiva a los situados a continuación del anterior, y así hasta llegar al que lo acepte, o en su defecto al último puesto de la bolsa.

Simultáneamente a la oferta en firme al primer candidato al que corresponda podrán realizarse ofertas a los siguientes candidatos según su orden de prelación condicionadas al rechazo por parte de quienes le preceden.

En cada oferta de empleo serán ignorados aquellos que hayan sido excluidos definitivamente de la bolsa respectiva, de acuerdo con lo previsto en esta norma, o aquellos que se encuentren excluidos temporalmente por estar empleados, con carácter temporal o permanente, en la Excm. Diputación Provincial de Zamora.

b)- Reglas especiales. Ofertas de mejora de empleo

1.- Regla para el caso de que la oferta de empleo lo sea para la provisión de una plaza vacante como funcionario interino: Se ofrecerá el empleo comenzando por la persona que no estando excluida definitivamente de la bolsa se encuentre situada en el primer puesto según el orden de la bolsa, siempre que no esté a su vez ocupando como funcionario interino una plaza vacante en la Corporación. En caso de no ser aceptada la oferta realizada a la persona antes citada esta se repetiría sucesivamente con las situadas a continuación de la anterior, siempre que cumplan los dos requisitos exigidos a ésta, y según el orden de la bolsa, hasta llegar a alguien que lo acepte, o, en su defecto, al último puesto de la bolsa.

2.- Regla especial para el caso de que la oferta de empleo fuera para el nombramiento como funcionario interino por susti-

tución transitoria de titular, o por ejecución de programas de carácter temporal, o para la contratación por obra o servicio, y su duración estimada fuera igual o superior a un año: Se ofrecerá el empleo comenzando por la persona que no estando excluida definitivamente de la bolsa se encuentre situada en el primer puesto según el orden de la bolsa, siempre que no esté a su vez ocupando como funcionario interino una plaza vacante en la Corporación, o sea funcionario interino de esta entidad local por sustitución transitoria de titular, por ejecución de programas de carácter temporal, o se encuentre contratado temporalmente en régimen laboral por obra o servicio, en caso de que la duración estimada de estos tres últimos sea igual o superior a un año. En caso de no ser aceptada la oferta realizada a la persona antes citada esta se repetiría sucesivamente con las situadas a continuación de la anterior, siempre que cumplan los requisitos exigidos a ésta, y según el orden de la bolsa, hasta llegar a alguien que lo acepte, o, en su defecto, al último puesto de la bolsa.

5.3.- La oferta de empleo se efectuará de forma telefónica, realizando un mínimo de tres llamadas en horario de mañana o de tarde (de 8 a 15 horas en las mañanas y de 16 a 18'30 horas en las tardes). En aquellos supuestos en los que los integrantes de la bolsa dispongan de correo electrónico, y soliciten el uso de este medio para efectuar el llamamiento, este medio sustituirá al telefónico, en cuyo caso se enviará una oferta, de la que se solicitará acuse de recibo, detallando las características de la oferta y dando un plazo de veinticuatro horas para su respuesta. El resultado de dicha oferta una vez impreso se incorporará al expediente, tanto si sólo consta el acuse de recibo del correo remitido al interesado, como el reporte de que ha sido leído el correo por el destinatario, aunque no hubiera surtido efecto.

Del resultado de la conversación telefónica se dejará nota en el expediente diligenciando la fecha y hora de las llamadas, así como su resultado, de igual forma se procederá para la contestación recibida por correo electrónico.

No obstante, si la respuesta no fuera inmediata, el interesado dispondrá de veinticuatro horas para tal fin.

Realizada una oferta de empleo a una persona incluida en la bolsa y aceptada esta, se entenderá firme, sin que pudiera hacer valer su mejor derecho quien se manifestara disponible con posterioridad.

5.4.- Si resultara fallido el intento de oferta mediante llamada telefónica, se podrá optar, en función de la urgencia de la contratación, por realizar el ofrecimiento mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante telegrama, asimismo, con acuse de recibo, en ambos casos se incorporará una breve referencia a la oferta que se realiza, otorgando un plazo de veinticuatro horas para dar una respuesta sobre la misma a la unidad encargada de su tramitación (en el momento actual el Servicio de Personal de la Excelentísima Diputación Provincial de Zamora), e indicando que en caso contrario se entenderá que rechaza la oferta (renuncia tácita).

Igualmente se entenderá que rechazada la oferta (renuncia tácita) por aquel que en el plazo concedido en la comunicación por correo electrónico no responda a la oferta realizada.

Aquellas personas que, una vez incluidas en la bolsa de trabajo, cambien sus datos de localización, deberán comunicarlo inmediatamente a la unidad encargada de la tramitación, en el momento actual el Servicio de Personal, a los efectos de su actualización.

5.5.- Finalizado el contrato laboral temporal o la relación de servicios como funcionario interino esta persona perderá su condición de excluido temporal respecto de la bolsa de la que trae causa el empleo temporal finalizado, reintegrándose en el puesto del orden de la bolsa en que se encontraba antes de comenzar la relación de servicios concluida.

5.6.- La persona que se encuentre incluida en varias bolsas de diferentes categorías profesionales, o profesiones, será llamada cuando se oferte empleo por el orden que le corresponda en cada una de las bolsas, por lo que si obtuviera un empleo como consecuencia de lo anterior sólo sería excluida temporalmente de la correspondiente bolsa y no de las demás.

A quien estando incluido en varias bolsas rechazare un nombramiento como funcionario interino por cobertura de vacante con motivo de tener esta misma condición en otra categoría profesional, o profesión en esta entidad local no se le ofertará nuevamente otro nombramiento de funcionario de este tipo hasta tanto pierda la condición de funcionario interino en la plaza que ha servido de base para el rechazo citado.

Artículo 6. Renuncias.

Ante una oferta de empleo su destinatario podrá manifestar su renuncia a la misma, bien tácitamente en los términos de lo dispuesto en el ordinal 5.4, o bien expresamente mediante escrito dirigido a la unidad que la gestiona (actualmente el Servicio de Personal de la Excelentísima Diputación Provincial de Zamora) para lo que será suficiente su renuncia remitida vía fax al número de la unidad encargada de esta tramitación, actualmente el número 980559314 del Servicio de Personal, o por cualquier medio que deje constancia de la misma.

Durante la vigencia de la bolsa las personas incluidas en la misma podrán renunciar una vez sin perder su posición en esta, y quedando definitivamente excluido de la misma con la segunda renuncia.

A estos efectos se equipará la renuncia a una relación de servicios ya iniciada bien como funcionario interino, bien como empleado laboral temporal, a la renuncia de una oferta de trabajo deriva de la inclusión en una bolsa.

Para formular una renuncia no será necesario alegar justa causa.

Se podrá, si así se desea, remitir escrito de petición de exclusión de la bolsa con carácter definitivo.

Cuando una persona estuviera integrada en varias bolsas de esta entidad local su exclusión definitiva de una de ellas no le excluirá de las restantes.

El rechazo a una oferta de mejora de empleo, de las señaladas en el artículo 5.2.b), no será computada como renuncia a los efectos señalados en este artículo.

Artículo 7. Publicidad.

Una vez creada una bolsa de trabajo de una determinada categoría profesional, o profesión, bien como consecuencia de proceso selectivo derivado de una oferta de empleo público, o de un proceso selectivo específico, su resultado será publicado en el Tablón de Anuncios de la Corporación, así como en su página web, durante un período prudencial nunca inferior a quince días.

Disposición adicional única.

Cuando una imperiosa urgencia demande una pronta cobertura de las necesidades de personal temporal que no pueda lo-

grarse mediante utilización de las bolsas existentes, o mediante la formación de una nueva bolsa, todo ello debidamente justificado, podrá disponerse la ampliación de las bolsas tipo B con los aspirantes del correspondiente proceso selectivo que hayan superado al menos el primer ejercicio de este; o bien, si ello no fuera posible, la utilización de sistemas simplificados de selección del personal que respeten los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

Disposición transitoria.

El Reglamento de Composición y Gestión de Bolsas de Trabajo de la Excelentísima Diputación Provincial de Zamora se aplicará a las bolsas que se encuentren en ejecución a su entrada en vigor, salvo lo dispuesto sobre las renunciaciones respecto de los aspirantes ya excluidos definitivamente de las mismas. La vigencia de estas bolsas será de dos años a partir de la entrada en vigor de este Reglamento

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor del presente reglamento quedarán derogados todos los acuerdos anteriores referentes a esta materia.

Disposición final.

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Zamora”.

De conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, este Reglamento entrará en vigor una vez publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora y una vez que haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de esta Ley.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, contra el presente acuerdo cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente al de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Zamora, según determinan los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio. Todo ello, sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente.

Zamora, 10 de marzo 2007.—El Presidente, Fernando Martínez Maíllo.

R-1681

DIPUTACION PROVINCIAL DE ZAMORA AREA DE OBRAS - SERVICIO ADMINISTRATIVO

Anuncio

Mediante Decreto de Presidencia número 1.008, de fecha 6 de marzo de 2008, esta Diputación Provincial resolvió aprobar el expediente de contratación de la “Consultoría y asistencia técnica consistente en la realización de los trámites expropiatorios necesarios para la ejecución de las obras de carreteras que efectúe esta Diputación Provincial”, a través del procedimiento negociado sin publicidad con invitación a empresas.