

inscribibles, entre los que se encuentran la constitución de la fundación, la composición inicial del órgano de gobierno y todas las variaciones posteriores que se produzcan en el mismo, así como la aceptación de los cargos, y las delegaciones y apoderamientos generales que efectúen los órganos de gobierno y su revocación.

Por cuanto antecede, emitido informe favorable por la Dirección General de Servicios Jurídicos, este Departamento dispone:

Ordenar la inscripción en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, de la constitución de la «Fundación para la investigación y desarrollo de la oncología (F.A.D.O.)» instituida en Zaragoza, así como del nombramiento de los miembros del Patronato cuya composición figura en la presente Orden. A dicha Fundación le corresponde el número 122 (I) del Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que la dicta en el plazo de un mes computado a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón». Asimismo, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación.

Zaragoza, 21 de mayo de 2002.

**El Vicepresidente del Gobierno y Consejero
de Presidencia y Relaciones Institucionales,
JOSE ANGEL BIEL RIVERA**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA
Y EMPLEO**

1577 *ORDEN de 21 de mayo de 2002, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se procede a cancelar la autorización para actuar como entidad colaboradora, en la recaudación de tributos cedidos a la Comunidad Autónoma de Aragón, a la entidad Caja Rural de Zaragoza, Sociedad Cooperativa de Crédito, y se le concede la autorización a la entidad Caja Rural Aragonesa y de los Pirineos, Sociedad Cooperativa de Crédito.*

Visto el escrito remitido por la entidad Caja Rural Aragonesa y de los Pirineos, Sociedad Cooperativa de Crédito, resultante de la fusión de las entidades Caja Rural de Zaragoza, Sociedad Cooperativa de Crédito y Caja Rural de Huesca, Sociedad Cooperativa de Crédito, en el que solicita, de este Departamento, autorización para actuar como entidad colaboradora, como continuadora de la actividad de la extinta Caja Rural de Zaragoza, Sociedad Cooperativa de Crédito, que en su momento fue nombrada entidad colaboradora,

Este Departamento de Economía, Hacienda y Empleo resuelve:

Cancelar la autorización concedida el 19 de febrero de 2001 a Caja Rural de Zaragoza, Sociedad Cooperativa de Crédito, para actuar como colaboradora en la recaudación de las autoliquidaciones correspondientes a los Tributos Cedidos de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados y Sucesiones y Donaciones, formalizadas en los modelos 601, 602, 603, 621, 652 y 653.

Asimismo se autoriza a la Caja Rural Aragonesa y de los Pirineos, Sociedad Cooperativa de Crédito, para actuar como colaboradora en la recaudación de las citadas autoliquidaciones como continuadora de la actividad de la extinta Caja Rural de Zaragoza, Sociedad Cooperativa de Crédito, con las condiciones determinadas en la Orden de 19 de febrero de 2001, de

este Departamento, por la que se nombró como colaboradora a dicha entidad y con las obligaciones derivadas de las mejoras ofrecidas en su momento por la misma

Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 11/1996, de 30 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de acuerdo con lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, y sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse. Igualmente, con carácter potestativo, podrá interponerse recurso de reposición ante el Consejero de Economía, Hacienda y Empleo en el plazo de un mes.

Zaragoza, 21 de mayo de 2002.

**El Consejero de Economía, Hacienda
y Empleo,
EDUARDO BANDRES MOLINE**

1578 *RESOLUCION de 23 de mayo de 2002, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón.*

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón el día 21 de mayo de 2002 y dado que en razón de la pluralidad de destinatarios y generalidad de los efectos que puede producir, se estima conveniente su publicación.

Teniendo en cuenta, asimismo, que los Acuerdos suscritos por unanimidad en la Comisión Paritaria tienen el mismo valor que lo pactado en el Convenio Colectivo, resuelvo:

Publicar el Acuerdo sobre las normas de formación y gestión de las bolsas de empleo para la contratación laboral temporal reguladas en el artículo 42 del citado convenio colectivo adoptado por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, que se recogen como anexo a la presente Resolución.

Zaragoza, a 23 de mayo de 2002.

**El Director General de la Función Pública,
LUIS ROLDAN ALEGRE**

ANEXO

«Acuerdo sobre las normas de formación y gestión de las bolsas de empleo para la contratación laboral temporal reguladas en el artículo 42 del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón:

I. CRITERIOS GENERALES

1. Objeto de las bolsas de empleo.

Las bolsas de empleo son el instrumento previsto, dentro del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, para seleccionar al personal que, de forma temporal, se incorpore a prestar servicios a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en virtud de contrato laboral.

A tal fin, existirá una bolsa de empleo para cada provincia y cada una de las categorías profesionales de las previstas en el Convenio, salvo en los supuestos expresamente contemplados en las presentes normas.

Asimismo, en los supuestos previstos en el Convenio colectivo y en las presentes normas, cabrá acudir, para la selección del personal laboral temporal, a los mecanismos complementarios de las bolsas de empleo: procedimiento de urgencia del artículo 42.3 del Convenio Colectivo y listas de espera de personal funcionario interino, reguladas en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio.

2. Modalidades de contratación laboral temporal.

La Diputación General de Aragón podrá suscribir todas aquellas modalidades de contratación temporal que prevea la normativa laboral, con sujeción a los requisitos previstos en la misma y en el Convenio Colectivo vigente en su ámbito.

Entre tales modalidades figuran las siguientes:

- a) Contrato para obra o servicio determinados.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- c) Contrato de sustitución o interinidad.
- d) Contratos formativos.
- e) Contrato de relevo.
- f) Contrato de refuerzo.

Por parte de la Dirección General de la Función Pública se formulará una Instrucción en la que se establezcan los criterios de aplicación de las diferentes modalidades de contratación temporal en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. Mecanismos de selección del personal laboral temporal.

La selección del personal laboral temporal se efectuará a través de los procedimientos siguientes:

a) Con carácter general y prioritario, dicha selección se efectuará a través de las bolsas de empleo previstas en el artículo 42.2 del Convenio Colectivo, conforme a los criterios recogidos en las presentes normas de gestión.

b) Cuando en las bolsas de empleo no hubiese candidato de una determinada categoría profesional, o no existiese bolsa, o la contratación fuere para la sustitución de personal jubilado conforme al Real Decreto 1194/1985, la selección del candidato se efectuará por el procedimiento de urgencia previsto en el artículo 42.3 del Convenio Colectivo, recabando del Instituto Nacional de Empleo o del Instituto Aragonés de Empleo, en su caso, la remisión de una relación suficiente y adecuada de candidatos.

c) Cuando el candidato a seleccionar pertenezca a una categoría profesional que haya sido objeto de funcionarización, resultando coincidente con una determinada Escala o Clase de especialidad de funcionarios, cabrá utilizar para la selección del candidato, en la forma establecida en las presentes normas, las listas de espera de funcionarios interinos confeccionadas conforme a lo previsto en el artículo 38 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, según redacción dada por el Decreto 193/2000, de 7 de noviembre.

4. Organos gestores de las bolsas de empleo.

La gestión de las bolsas de empleo se llevará a cabo por los siguientes órganos, asumiendo cada uno de ellos las competencias que la normativa vigente y las presentes normas de gestión les reconocen:

a) Dirección General de la Función Pública: corresponderá a este órgano efectuar el nombramiento de los miembros de la Comisión de Valoración y Seguimiento; la aprobación de las convocatorias públicas para la formación de bolsas de empleo —ya sea de oficio o a propuesta de la Comisión de Valoración y Seguimiento—; el llamamiento y selección de candidatos para celebrar contratos laborales temporales con cargo a las bolsas de empleo de la provincia de Zaragoza, sin perjuicio de

los posibles órganos autorizados para tal gestión; la anotación de los diferentes supuestos de baja temporal o definitiva de los candidatos; la determinación del turno específico de personal discapacitado; la anotación de las comunicaciones de los interesados para optar a llamamientos por mejora de empleo; la comprobación de los justificantes presentados por los candidatos para acreditar las causas justificadas de rechazo de llamamiento o renuncia a la contratación suscrita; la determinación de la posición de los candidatos en el momento de cesar en su contratación; y la ejecución de aquellas decisiones adoptadas por la Comisión de Valoración y Seguimiento en los supuestos de agotamiento de lista, procediendo en su caso a habilitar bolsas de empleo a partir de las listas de espera de funcionarios interinos vigentes.

Todas aquellas actuaciones que se contemplen en las presentes normas y que no estén expresamente atribuidas a otro órgano, se entenderán asignadas a la Dirección General de la Función Pública, sin perjuicio de las delegaciones que la misma pueda hacer en favor de otros órganos.

b) Delegaciones Territoriales de Huesca y Teruel: corresponderá a estos órganos, además de aquellas funciones que les puedan ser delegadas por la Dirección General de la Función Pública, el llamamiento y selección de candidatos para celebrar contratos laborales temporales con cargo a las bolsas de empleo de sus respectivas provincias, sin perjuicio de los posibles órganos periféricos autorizados para tal gestión.

c) Organos de personal autorizados: los órganos de personal de los Departamentos u Organismos autónomos, tanto centrales como periféricos, podrán ser expresamente autorizados por la Dirección General de la Función Pública, previo informe de la Comisión de Valoración y Seguimiento, para efectuar llamamientos a candidatos de las bolsas de empleo para cubrir vacantes o necesidades temporales en sus unidades administrativas o centros respectivos, además de aquellas otras funciones que les puedan ser delegadas por la Dirección General de la Función Pública.

d) Comisión de Valoración y Seguimiento: corresponderá a este órgano colegiado, integrado por representantes de la Administración y de las Organizaciones sindicales, formular propuestas de ordenación de bolsas de empleo a la Dirección General de la Función Pública, acordar la aprobación de la relación de candidatos seleccionados en las respectivas convocatorias de bolsas de empleo, realizar el seguimiento del funcionamiento de las mismas e interpretar y resolver cualquier duda que pueda plantearse respecto a la aplicación de las normas de gestión establecidas, así como aquellas otras que le son asignadas por las presentes normas.

Las competencias establecidas en el presente apartado estarán, en todo caso, sujetas a lo que pueda preverse en las normas reglamentarias aprobadas por el Gobierno de Aragón sobre atribución de competencias en materia de personal a los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. Comisión de Valoración y Seguimiento.

La Comisión de Valoración y Seguimiento de las bolsas de empleo estará integrada por diez miembros, actuando seis de ellos como representantes de la Administración y los otros cuatro como representantes de las Organizaciones Sindicales. Entre los miembros de la Administración figurarán necesariamente quienes asuman las condiciones de Presidente y Secretario de la Comisión.

El nombramiento de los componentes de la Comisión se efectuará por Resolución de la Dirección General de la Función Pública, a propuesta de los Departamentos interesados y de las Organizaciones Sindicales respectivas. Dicho nombramiento podrá incorporar la designación de miembros suplentes, cuya asistencia a las sesiones de la Comisión se realizará en caso de ausencia, vacante o enfermedad de los miembros titulares.

Entre las funciones de la Comisión de Valoración y Seguimiento figurarán las siguientes:

a) Aprobar las normas de formación y gestión de los sistemas de selección del personal laboral temporal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, dentro de los términos establecidos en el Convenio Colectivo y sin perjuicio de su posterior ratificación por la Comisión Paritaria.

b) Formular a la Dirección General de la Función Pública propuestas para la convocatoria de formación de bolsas de empleo correspondientes a las diferentes categorías profesionales previstas en el Convenio Colectivo.

c) Determinar la puntuación mínima necesaria que han de alcanzar los candidatos para incorporarse a las diferentes bolsas de empleo, cuando así lo prevea la respectiva convocatoria, en atención a la naturaleza de las funciones de la correspondiente categoría profesional y al número de candidatos existente.

d) Aprobar la relación definitiva de candidatos incorporados a cada una de las bolsas de empleo convocadas, determinando la posición ocupada por cada uno de ellos, en función de la puntuación obtenida por los mismos y de los criterios de ordenación de los candidatos que cuenten con igual puntuación.

e) Determinar los supuestos en que cabrá la formación de bolsas supletorias de candidatos seleccionados a través del procedimiento de urgencia.

f) Acordar los supuestos de habilitación de bolsas de empleo a partir de listas de espera de personal funcionario interino.

g) Acordar las medidas procedentes en el supuesto de vencimiento del periodo de vigencia de la bolsa de empleo de una determinada categoría o de agotamiento antes de concluir dicho periodo de vigencia.

h) Informar con carácter preceptivo la Instrucción que elabore la Dirección General de la Función Pública sobre criterios de aplicación de las diferentes modalidades de contratación temporal en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

i) Recibir un informe semestral por parte de la Dirección General de la Función Pública sobre el número de contrataciones temporales efectuadas con cargo a las bolsas de empleo, con indicación de las modalidades de contratación utilizadas en cada caso, causa de la contratación efectuada y duración de los contratos suscritos.

El régimen de funcionamiento de la Comisión se ajustará a las previsiones contenidas en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para los órganos colegiados, así como a lo previsto en la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio.

6. *Organos competentes en la tramitación del procedimiento de urgencia.*

En la tramitación de los procedimientos de urgencia previstos en el artículo 42.3 del Convenio Colectivo para la selección de personal laboral temporal, corresponderá a la Secretaría General Técnica del correspondiente Departamento o Secretaría General del respectivo Organismo autónomo la adopción del acuerdo de iniciación de dicho procedimiento, así como el nombramiento del órgano de selección actuante, sin perjuicio de que pueda delegarse tal competencia en otros órganos del Departamento u Organismo.

No obstante, dicha atribución de competencias quedará sujeta a lo que pueda establecerse por el Gobierno de Aragón al aprobar las normas reglamentarias por las que se distribuyan las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

7. *Modelos normalizados de documentos de tramitación y contratación.*

Tanto en la tramitación de solicitudes de selección de candidato para cubrir una contratación laboral necesaria, efectuada por los Departamentos u Organismos necesarias, como en la posterior suscripción del correspondiente contrato, se utilizarán los modelos normalizados que se establezcan por la Dirección General de la Función Pública, previo informe de la Comisión de Valoración y Seguimiento.

La realización de dichos trámites será objeto de un proceso de racionalización y automatización que posibilite la máxima agilidad y eficacia en la gestión.

II. CONFECCION BOLSAS DE EMPLEO

1. *Convocatoria formación bolsa de empleo.*

La convocatoria para la formación de una bolsa de empleo será aprobada por la Dirección General de la Función Pública, pudiéndose acordar de oficio o a petición de la Comisión de Valoración y Seguimiento.

La convocatoria, que habrá de publicarse en el «Boletín Oficial de Aragón», tendrá el contenido siguiente:

- Determinación de la categoría profesional convocada.
- Requisitos que han de reunir los candidatos.
- Tipo de pruebas a realizar.
- Composición del Tribunal Calificador.
- Puntuación mínima exigible.
- Anexo de localidades a cumplimentar por los candidatos.

Con carácter general, las citadas convocatorias se efectuarán vinculadas a las pruebas de acceso libre correspondientes a la oferta de empleo público de personal laboral.

2. *Procedimiento de selección de candidatos.*

La selección de los candidatos de una bolsa de empleo se efectuará en los términos previstos en la correspondiente convocatoria, la cual, en todo caso, se ajustará a los presentes criterios:

a) Las pruebas calificadoras consistirán en un cuestionario tipo test con dos bloques de cuestiones, uno de conocimientos generales para el desempeño de funciones públicas y otro de conocimientos específicos correspondientes a las tareas propias de la categoría profesional, otorgándose mayor peso relativo a esta segunda parte del cuestionario.

b) El órgano de selección será el mismo que intervenga en las pruebas de acceso libre a las que se vincule la formación de la bolsa de empleo o, de no existir tal vinculación, el que se designe en la convocatoria, rigiéndose por los principios aplicables a los Tribunales de selección de personal, ajustándose su composición a lo previsto por el artículo 26.2 de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

c) La ordenación de los aspirantes se efectuará, dentro de cada una de las provincias solicitadas, conforme a la puntuación obtenida en el cuestionario tipo test realizado, debiéndose valorar por el Tribunal de selección a la totalidad de candidatos presentados a las pruebas calificadoras.

En caso de empate en la puntuación obtenida por diferentes candidatos, se atenderá el criterio de mayor edad de los mismos, pudiéndose acudir al orden alfabético de los apellidos y nombre de los candidatos de persistir dicho empate.

d) Los candidatos quedarán incorporados, dentro de la correspondiente categoría, a las bolsas de empleo de aquellas provincias que hayan determinado en su solicitud de participación, pudiendo optar expresamente, dentro de cada ámbito provincial, por las localidades o ámbitos territoriales concretos que pudieran definirse en el Anexo de localidades que figure en cada convocatoria.

En el caso de no concretar ningún ámbito territorial en su solicitud de incorporación, se entenderá que opta a todas las

provincias y al conjunto de localidades o zonas que puedan determinarse dentro de cada una de ellas.

3. Aprobación de la lista de candidatos incorporados.

El Tribunal de selección constituido en función de una convocatoria de bolsa de empleo valorará los cuestionarios realizados por el conjunto de los candidatos que hayan tomado parte en las pruebas selectivas correspondientes, remitiendo a la Comisión de Valoración y Seguimiento la relación total de candidatos con indicación de la puntuación obtenida en la prueba realizada.

A la vista de los términos de la convocatoria, en el caso de fijar ésta la puntuación mínima requerida, o del acuerdo que en tal sentido adopte la Comisión de Valoración y Seguimiento, atendiendo al número de candidatos existentes y a la naturaleza de las tareas propias de la correspondiente categoría profesional, se procederá a formar la lista definitiva de candidatos incorporados a cada una de las bolsas de empleo provinciales, con indicación de las localidades o ámbitos geográficos elegidos por cada uno de ellos.

Dichas bolsas de empleo serán formalmente aprobadas por la Comisión de Valoración y Seguimiento, haciéndose públicas a través de los tablones de anuncios del Servicio de Información y Documentación Administrativa (Ventanilla Unica del Edificio Pignatelli) y restantes unidades de información de las Delegaciones Territoriales y Oficinas Delegadas.

Las mismas quedarán igualmente incorporadas a la página web del Gobierno de Aragón a efectos de conocimiento general.

De dicha aprobación y exposición, a efectos de conocimiento y notificación general al conjunto de los interesados, cabrá publicar anuncio informativo de la Dirección General de la Función Pública en el «Boletín Oficial de Aragón».

4. Vigencia, renovación y prórroga.

Las bolsas aprobadas por la Comisión de Valoración y Seguimiento tendrán una vigencia mínima de dos años, pasados los cuales se procederá a la confección de una nueva bolsa.

Dicha renovación podrá llevarse a cabo con anterioridad a dicho plazo cuando se produzca el agotamiento de una determinada bolsa.

En tanto se proceda a la aprobación de las nuevas bolsas de empleo, habrán de entenderse prorrogadas las anteriores, sin perjuicio de que para alguna de las categorías quepa adoptar alguno de los acuerdos previstos en el presente apartado.

Cuando el escaso movimiento operado por una determinada bolsa y la naturaleza de las funciones propias de la correspondiente categoría profesional lo permitan, la Comisión de Valoración y Seguimiento podrá acordar la prórroga de la bolsa de empleo vigente, sin proceder a su renovación mediante una nueva convocatoria.

Asimismo, para determinadas categorías, cuando su entidad numérica y contenido funcional lo justifique, cabrá acordar la no formación de bolsas de empleo, remitiendo la selección de posibles candidatos al procedimiento de urgencia previsto en el artículo 42.3 del Convenio Colectivo.

En aquellas categorías profesionales en que la selección de candidatos haya quedado vinculada a las respectivas listas de espera de funcionarios interinos, la renovación de las mismas se ajustará a los criterios previstos en el artículo 38 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo y restantes disposiciones que lo desarrollen.

III. CRITERIOS DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS Y LLAMAMIENTO DE LOS CANDIDATOS

1. Ordenación de los candidatos incorporados a las bolsas.

La ordenación inicial de los candidatos incorporados a cada una de las bolsas de empleo de las respectivas categorías profesionales se efectuará conforme a la puntuación obtenida

en las pruebas de selección realizadas, conforme a la opción efectuada por cada uno de ellos respecto a provincia o localidades específicas a figurar.

Con posterioridad a dicho momento inicial, la posición ocupada por cada uno de los candidatos será la resultante de la aplicación de los criterios de gestión previstos en estas normas.

2. Situación de los candidatos.

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo podrán hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Libre o disponible: tal situación hará susceptible al candidato de recibir llamamientos u ofertas para su contratación laboral.

b) Ocupado: tal situación vendrá determinada por hallarse el candidato prestando servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma, como personal laboral temporal o en cualquier otra condición.

c) Suspenso: tal situación, producida por alguna de las causas de las presentes normas, impide, en tanto persista, formular al candidato ofertas para contrataciones temporales.

El candidato que se halle en tal situación, una vez desaparecida la causa que la motive, podrá pasar a situación libre o disponible, pero ello requerirá en todo caso petición expresa del interesado. Tal cambio de situación se efectuará por la Dirección General de la Función Pública.

d) Excluido: dicha situación, una vez declarada, imposibilita efectuar posteriores ofertas de contratación al candidato.

3. Forma de llamamiento de los candidatos.

Para efectuar el llamamiento de los candidatos que figuren en las distintas bolsas de empleo, con el fin de proceder a alguna de las contrataciones temporales previstas en estas normas, se seguirá el orden de prelación establecido en las mismas y se aplicará uno de los sistemas siguientes, atendiendo al tipo de puesto o función a atender y a la urgencia de tal necesidad:

a) sistema ordinario: efectuado el llamamiento a un candidato, sin obtener comunicación directa con el mismo pero contactando con algún familiar o persona próxima al mismo o grabando mensaje en contestador automático, se aguardará 30 minutos para posible respuesta del candidato llamado. En el caso de no obtenerse comunicación de ningún tipo (ni resultar posible la grabación de mensaje en contestador automático), se realizará una segunda llamada pasados 10 minutos y, de no lograrse tampoco ningún tipo de comunicación, se pasará a llamar al candidato siguiente. Los candidatos no contactados a través de este procedimiento mantendrán su posición en la lista.

No obstante, si el candidato llamado, pese a haber transcurrido el tiempo señalado, contactase con la Administración antes de que el puesto o contrato hubiese sido ofertado a un candidato posterior, cabrá admitir la aceptación del mismo.

b) sistema prioritario: cuando la necesidad de incorporación al puesto o tarea a atender resulte apremiante para el Departamento u Organismo correspondiente, podrá solicitar que su petición se tramite con prioridad a las que se hallen en trámite en dicho momento, correspondiendo decidir sobre tal solicitud al correspondiente órgano gestor.

Acordado el carácter prioritario del llamamiento, conforme a lo previsto en el artículo 72.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el llamamiento se efectuará conforme a lo señalado para el sistema ordinario.

En ambos sistemas de llamamiento, una vez localizado el candidato, éste habrá de dar una respuesta inmediata, afirmativa o negativa, a la oferta de llamamiento, con independencia de que la justificación de su rechazo pueda acreditarse con posterioridad.

Los funcionarios de carrera o personal laboral fijo de la Diputación General de Aragón que figuren en las bolsas de empleo vigentes, en igual o distinta categoría profesional a la que ostenten, sólo podrán recibir ofrecimiento de puestos o contrato en la misma localidad en que tengan su destino definitivo.

Los funcionarios interinos o personal laboral temporal de la Diputación General de Aragón sólo podrán recibir llamamientos en los supuestos previstos en los apartados 8 y 9 del presente capítulo.

4. Rechazo del candidato a la oferta de contratación.

El rechazo no justificado del candidato a la oferta de llamamiento será motivo de exclusión del candidato en la bolsa de empleo de la categoría profesional y provincia correspondientes.

Se considerarán causas justificadas de renuncia las siguientes:

a) Hallarse de baja médica por enfermedad o maternidad, circunstancias que habrán de acreditarse mediante la presentación del parte de baja o P.10 correspondiente.

Se entiende equiparada a la baja por maternidad, a efectos de renuncia a una posible oferta, el supuesto de avanzado estado de gestación.

En tanto no se acredite la desaparición de las referidas circunstancias y la posterior disponibilidad para aceptar ofertas, mediante la aportación del correspondiente parte de alta o P.10, no se volverá a llamar a tales candidatos.

b) Hallarse trabajando, con contrato de trabajo en vigor, al servicio de otra Administración Pública o en el sector privado, debiendo acreditar tal situación mediante presentación del mismo.

c) Recibir ofertas de trabajo a tiempo parcial cuando la residencia del candidato se encuentre en localidad distinta a la del centro de trabajo donde corresponda realizar la prestación laboral.

d) Hallarse el candidato en circunstancias que hagan particularmente gravosa la aceptación de la oferta: cabrá entender incluidos en este apartado los supuestos de permiso previstos en el Convenio Colectivo o legislación aplicable al personal laboral. Cualquier otro supuesto posible, para alcanzar esta consideración, requerirá acuerdo de la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, con posterior ratificación de la Comisión Paritaria.

Cuando el rechazo se produzca por alguna de las causas justificadas indicadas en los apartados a), b) y d), el candidato quedará en situación de «suspense», recuperando la situación de libre o disponible cuando se comunique y acredite, en su caso, la desaparición de la causa que motivó el indicado rechazo.

La acreditación de la finalización de la circunstancia justificativa del rechazo habrá de hacerse en un plazo no superior a los 15 días desde el cese o terminación de la misma. En caso de acreditarse transcurrido dicho plazo máximo, el candidato pasará al final de la correspondiente bolsa.

El candidato, pese a su decisión de rechazo, mantendrá la posición ocupada dentro de la correspondiente bolsa de empleo en los supuestos a), c) y d), pasando, sin embargo, al final de la bolsa en el supuesto b).

5. Plazo de incorporación del candidato nombrado.

Una vez seleccionado el candidato y confeccionado el contrato por el órgano competente, el interesado deberá personarse a la firma del mismo en el plazo marcado por el órgano contratante, pudiendo considerarse renuncia al citado contrato, con efecto de exclusión de la bolsa de empleo de categoría y provincia correspondientes, la no personación en plazo sin causa justificada.

La incorporación efectiva del candidato seleccionado al desempeño del puesto o prestación laboral objeto del contrato

suscrito, será la expresamente determinada en el momento de suscribir el contrato.

La no incorporación en plazo del candidato seleccionado permitirá a los órganos gestores proceder a un nuevo llamamiento.

6. Turno específico para personal discapacitado.

Las personas afectadas por discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que figuren en alguna de las bolsas de empleo (o listas de espera, en su caso) tendrán la posibilidad de ser llamadas con independencia de la posición que ocupen en la correspondiente lista, en aplicación de los criterios de incorporación de los minusválidos a la función pública que prevé la disposición adicional sexta de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De acuerdo con ello, un 3 por 100 de los llamamientos de la correspondiente categoría profesional habrá de efectuarse con carácter preferente a los candidatos que figuren en este turno específico, con independencia de la posición inicial ocupada por los mismos en la correspondiente bolsa de empleo.

En todo caso, la firma del contrato requerirá la previa acreditación de compatibilidad del interesado para el desempeño de las funciones propias del puesto o funciones a atender.

Para poder ser objeto de llamamiento a través del presente turno específico, los candidatos que reúnan las condiciones necesarias para figurar en el mismo habrán de acreditar tal circunstancia, ante el correspondiente tribunal de selección de hacerlo en el proceso de confección de la bolsa o ante la Dirección General de la Función Pública si se efectúa una vez aprobada la correspondiente bolsa de empleo.

En tales llamamientos habrá que tener en consideración las condiciones del centro de trabajo y la situación de su plantilla, al objeto de constatar que tales condiciones posibilitan la incorporación del trabajador al mismo.

7. Periodo de prueba.

La contratación efectuada podrá quedar sometida a periodo de prueba, cuya duración se ajustará a la índole del puesto a cubrir, sin que pueda exceder de 40 días para las categorías profesionales de los Grupos A y B, ni de 20 días para los restantes trabajadores.

La no superación del periodo de prueba, en aquellos puestos o funciones que requieran una experiencia práctica real —al entrañar riesgo grave su desempeño por personas sin experiencia suficiente—, no conllevará la exclusión de la correspondiente bolsa de empleo, conservando el candidato su posición en la misma para posteriores llamamientos de dicha categoría que no requieran la citada cualificación.

En el resto de los supuestos, la no superación de dicho periodo conllevará la exclusión de la bolsa de empleo de la categoría profesional correspondiente en las tres provincias.

No cabrá exigir dicho periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La exclusión del candidato seleccionado por falta de superación del periodo de prueba requerirá, en todo caso, la comprobación por parte de los órganos de personal del Departamento u Organismo de destino de que el candidato no ha desempeñado funciones de tal categoría con anterioridad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, recabando a tal efecto certificado de vida laboral de la Seguridad Social.

8. Contratos a tiempo parcial: condiciones de acceso a contratos a tiempo completo.

Los contratados a tiempo parcial procedentes de bolsas de empleo o listas de espera, una vez transcurridos tres meses en tal situación, podrán mejorar sus condiciones de empleo mediante el ofrecimiento de contratos a tiempo completo de la misma categoría profesional, o de distinta en el caso de figurar

incluidos en las correspondientes bolsas de empleo o listas de espera.

También se les permitirá, transcurrido dicho plazo, acceder a nombramientos como funcionarios interinos si figuran en las correspondientes listas de espera.

Si el candidato rechaza la oferta de mejora de otra categoría profesional, quedará en suspenso en la bolsa de la provincia correspondiente y no se le volverá a hacer otro ofrecimiento en tanto no acredite su cese o baja en la categoría profesional en que se halle prestando servicios.

Si el candidato acepta la oferta de mejora, habrá de efectuar renuncia expresa a la contratación que se encuentre desempeñando, la cual sólo surtirá efectos de no quedar condicionada a lo previsto en el último párrafo de este apartado, y pasará a la última posición de la correspondiente bolsa de empleo si se trata de distintas categorías profesionales.

Para que los contratados a tiempo parcial puedan recibir ofrecimientos de contrataciones a tiempo completo será necesario, en todo caso, que los interesados hayan manifestado tal voluntad de forma expresa al Servicio competente de la Dirección General de la Función Pública, una vez transcurrido el indicado plazo de tres meses.

En cualquier caso, la incorporación efectiva del candidato al nuevo puesto o cometido podrá quedar condicionada a la contratación de trabajador que lo sustituya en su anterior puesto o funciones. Tal decisión corresponderá adoptarla a los órganos de personal del Departamento u Organismo de destino.

9. Mejora de empleo por pasar a categoría de Grupo superior.

La aceptación de una contratación para cubrir puesto o efectuar prestación laboral propia de una categoría profesional determinará que el candidato quede en situación de «suspenso» en las bolsas de las otras categorías en las que figure, siempre que éstas sean de igual o inferior grupo.

Una vez transcurrido un plazo de seis meses desde su contratación en la correspondiente categoría profesional, y previa petición expresa del interesado, éste podrá pasar a la situación de «libre» en las bolsas de categorías de grupo superior para ser llamado si le corresponde.

En este último supuesto, si rechaza el ofrecimiento de superior grupo, quedará en dicha bolsa en situación de «suspenso» y no se le volverá a hacer nuevo ofrecimiento en tanto no acredite su cese o baja en la categoría profesional en la que se halle prestando servicios.

Si por el contrario acepta la oferta de mejora, habrá de aportar renuncia expresa a la contratación que se encuentre desempeñando, pasando a la última posición de la bolsa de empleo correspondiente a la categoría en la que se efectúa la renuncia.

La incorporación del trabajador a su nuevo puesto o cometido podrá quedar condicionada a la contratación de trabajador que lo sustituya en su anterior puesto o funciones.

10. Renuncia del trabajador a la contratación celebrada

La renuncia voluntaria del trabajador a la contratación temporal efectuada será causa de exclusión de la bolsa de la correspondiente categoría profesional y provincia.

Se admitirá dicha renuncia, sin dar lugar a la exclusión del candidato, cuando la misma venga motivada, y así se acredite, por alguno de los supuestos previstos en la legislación de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. En tales casos, el candidato pasará a ocupar en la bolsa la posición que le corresponda, según la duración del contrato.

11. Baja voluntaria.

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales podrán, en cualquier momento, durante la vigencia de las mismas, comunicar su voluntad de causar baja en las mismas.

Dicha baja podrá ser:

a) temporal, por un periodo mínimo de tres meses y no superior a un año, debiéndose manifestar tal voluntad con anterioridad a que les sea ofrecida una contratación.

Cuando deseen reactivarse, reincorporándose a situación de libre o disponible, habrán de comunicarlo expresamente antes de que venza el plazo máximo de duración de la baja. Transcurrido dicho plazo máximo sin comunicar dicha voluntad de reactivarse en la bolsa, se producirá la baja definitiva del candidato.

Sólo cabrá hacer uso de la posibilidad de baja temporal una vez cada doce meses, computándose este plazo desde la fecha de solicitud de la baja temporal.

b) definitiva, que conlleva la exclusión de la correspondiente bolsa de empleo, sin posibilidad de reincorporación a la misma durante su periodo de vigencia.

12. Baja por razones disciplinarias.

Como consecuencia de las sanciones que quepa imponer a los trabajadores, en aplicación de las faltas previstas en el capítulo noveno del Convenio Colectivo, los candidatos de las bolsas de empleo quedarán en suspenso en las mismas, durante el plazo de suspensión de empleo y sueldo que quepa imponerles como sanción, siendo excluidos de forma definitiva del conjunto de las bolsas en que figurasen en el supuesto de ser objeto de sanción de despido.

13. Cese del candidato contratado.

Al cesar el candidato, por terminación de la contratación temporal celebrada, se incorporará de nuevo en el último lugar de la bolsa de trabajo de la provincia y categoría con cargo a la cual hubiese sido seleccionado.

En el supuesto de no haber estado en activo un mínimo de tres meses, o de noventa días si se trata de contrato a tiempo parcial, pasará al mismo lugar que ocupaba en la bolsa correspondiente en el momento de ser seleccionado.

Dicho periodo de tres meses o noventa días se referirá a cada una de las posibles contrataciones efectuadas, no acumulándose la duración de diferentes contrataciones.

Los Departamentos u Organismos autónomos habrán de comunicar a la Dirección General de la Función Pública los ceses del personal laboral temporal en un plazo máximo de 5 días desde que los mismos se produzcan, sin perjuicio de que el propio trabajador pueda llevar a cabo tal comunicación.

No obstante, cuando un trabajador temporal cese por cubrirse su puesto de trabajo por trabajador fijo de la Diputación General de Aragón y la cobertura efectiva de dicho puesto no sea superior a 15 días hábiles, por pasar su titular a desempeñar otro puesto en virtud de cualquiera de las formas de provisión posibles o a situación administrativa distinta, cabrá volver a cubrir el puesto de trabajo con el trabajador temporal que lo venía desempeñando, con independencia de su presencia o posición en la bolsa de empleo vigente.

14. Convocatoria de los puestos cubiertos por personal laboral eventual para su provisión por personal laboral fijo.

Los puestos cubiertos por personal laboral temporal que no se hallen reservados a personal fijo habrán de ser necesariamente incluidos en la convocatoria de turno de traslados que se realice a lo largo del ejercicio correspondiente, sin perjuicio de la posible cobertura a través de las restantes formas previstas en el Convenio Colectivo.

Sólo en casos excepcionales y por razones de inadecuada definición del puesto de trabajo alegadas por el Departamento u Organismo de adscripción del mismo, cuando las mismas se consideren suficientes por la Dirección General de la Función Pública, cabrá posponer la convocatoria para la provisión del mismo al ejercicio posterior, previa modificación de la definición o condiciones del puesto de trabajo.

15. Actuaciones en caso de agotamiento de una bolsa de empleo.

Producido el agotamiento de una bolsa de empleo antes de

cumplirse su periodo de vigencia bianual, corresponderá a la Comisión de Valoración y Seguimiento acordar alguna de las alternativas siguientes:

a) Proponer a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de una nueva bolsa de empleo.

b) Ampliar la correspondiente bolsa de empleo, incorporando a la misma aquellos candidatos que, en las correspondientes pruebas selectivas, hubiesen superado la puntuación que determine la Comisión de Valoración y Seguimiento.

c) Utilizar para seleccionar los candidatos para las posibles contrataciones la lista de espera de funcionarios interinos que resulte coincidente o asimilable con la correspondiente categoría profesional.

d) Efectuar las contrataciones necesarias a través del procedimiento de urgencia, excluyendo la convocatoria de nueva bolsa de empleo.

16. Procedimiento de urgencia con solicitud de relación de candidatos al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Cuando en la bolsa de empleo de una determinada categoría profesional no hubiese candidatos o los llamamientos efectuados hubiesen resultado fallidos, cabrá proceder a la selección del candidato a través del presente procedimiento de urgencia, recabando a tal efecto de la correspondiente Oficina de Empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM) o del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), una vez que se produzca la oportuna transferencia, la remisión de una relación de aspirantes que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo o tareas a atender. Tales requisitos se indicarán expresamente en la solicitud que se curse a tales Oficinas de Empleo.

El presente procedimiento su utilizará, además, en todo caso, en la contratación de trabajadores para la sustitución del personal que se jubile conforme al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La selección de candidatos a través de este procedimiento se ajustará, en todo caso, a los siguientes criterios:

—Acuerdo de iniciación del Departamento u Organismo interesados.

Tal acuerdo se adoptará por la Secretaría General Técnica o Secretaría General correspondiente, en cada caso, o posible órgano en que deleguen, indicándose en el mismo las razones que justifican acudir a dicho procedimiento de urgencia.

—Solicitud de relación de candidatos a Oficina de Empleo.

Dicha solicitud se cursará por los órganos competentes en materia de personal del respectivo Departamento u Organismo autónomo, recabando de la respectiva Oficina de Empleo el envío de candidatos en número suficiente (un mínimo de cinco candidatos por contratación) e indicando en la solicitud los requisitos que han de cumplir los mismos, descripción de las funciones a desarrollar y modalidad de la contratación a efectuar, así como tipo de prueba a realizar en el proceso selectivo (dicha prueba podrá consistir en la realización de prueba tipo test, valoración de currículum vitae —con méritos académicos y profesionales— o realización de prueba práctica). A tales pruebas cabrá añadir, en su caso, la realización de una entrevista personal, pero ésta no podrá constituir el único mecanismo de selección.

—Designación del órgano de selección.

El nombramiento del órgano de selección actuante, cuya composición se ajustará a lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley de Ordenación de la Función Pública, será efectuada por el órgano competente para acordar la iniciación del procedimiento, debiendo solicitar a la Dirección General de la Función Pública la determinación de las organizaciones sindicales a las que corresponde actuar en el mismo.

—Desarrollo del proceso selectivo.

El Tribunal de selección, en su sesión constitutiva, habrá de concretar, en atención a las características y funciones de la

contratación a realizar, el carácter de la prueba a practicar: contenido teórico-práctico de la prueba tipo test, baremo a aplicar en la valoración de los méritos académicos y profesionales, o tipo de prueba práctica a realizar.

—Propuesta de contratación.

Concluido el proceso selectivo, el órgano de selección actuante elevará al órgano contratante competente propuesta de contratación a favor del candidato que haya obtenido la mayor puntuación en las pruebas realizadas, acompañando a dicha propuesta las actas de las sesiones celebradas por dicho órgano.

—Formalización de contrato.

El contrato de trabajo con el candidato seleccionado será confeccionado por el correspondiente órgano de personal y será suscrito por el trabajador y por el titular del órgano competente que determine, para cada supuesto, la normativa en materia de personal.

Los candidatos que accedan a un contrato laboral temporal a través del presente procedimiento de urgencia, al concluir su contratación, podrán optar por incorporarse a las bolsas de empleo, en el supuesto de no figurar en ellas, en las condiciones previstas en el apartado siguiente.

Asimismo, cuando la prueba selectiva efectuada para la selección de candidatos por procedimiento de urgencia sea superada satisfactoriamente por diversos candidatos, aquellos de entre éstos que no sean contratados, previo acuerdo de la Comisión de Valoración y Seguimiento, podrán incorporarse a las bolsas previstas en el siguiente apartado.

17. Incorporación a bolsas supletorias de personal seleccionado a través del procedimiento de urgencia.

El personal seleccionado a través del procedimiento de urgencia que no se halle incorporado a la bolsa de empleo de la categoría profesional para la que fue seleccionado por dicho procedimiento podrá optar, al concluir su contratación, por incorporarse a una bolsa de empleo supletoria de la correspondiente categoría profesional, pasando a ocupar la última posición en la misma.

Igualmente cabrá incorporar a dichas bolsas supletorias a aquellos candidatos que, habiendo superado satisfactoriamente las pruebas selectivas de un procedimiento de urgencia, no resulten contratados. Dichos candidatos se incorporarán a la citada bolsa ordenados en atención a la puntuación obtenida.

En ambos casos, a los candidatos incorporados en virtud del presente apartado se les podrán ofrecer contrataciones exclusivamente en la localidad correspondiente a la contratación efectuada por el procedimiento de urgencia en el que participaron.

En todo caso, la utilización del presente mecanismo de incorporación a las bolsas de empleo requerirá la previa determinación por parte de la Comisión de Valoración y Seguimiento, a propuesta de los Departamentos afectados, de las categorías profesionales y localidades en que proceda su aplicación. Esta cabrá acordarla, asimismo, en el supuesto de inexistencia de bolsa de la correspondiente categoría.

A dichas bolsas supletorias cabrá acudir únicamente en ausencia de candidatos de la respectiva bolsa de empleo.

18. Bolsas de empleo específicas para atender necesidades de contratación temporal en centros asistenciales.

Cuando las normas de organización de los Organismos autónomos de carácter asistencial lo prevean, la Comisión de Valoración y Seguimiento determinará las condiciones de formación y de utilización de bolsas de empleo específicas vinculadas a centros de carácter sanitario o asistencial.

La aprobación definitiva de estas normas requerirá que su ratificación por parte de la Comisión Paritaria se produzca con el voto favorable —o en su caso abstención— de los representantes de las organizaciones sindicales.

19. Selección de candidatos para contratación laboral temporal mediante listas de espera de funcionarios interinos.

De acuerdo con lo previsto en el apartado 3.c) de Capítulo

I de estas normas, cabrá acudir a las listas de espera de funcionarios interinos para la selección del personal laboral temporal, en los términos siguientes:

a) Supuesto de habilitación de bolsas de empleo a partir de las listas de espera de personal funcionario interino.

Cuando el candidato a seleccionar pertenezca a una categoría profesional que haya sido objeto de funcionarización, resultando coincidente con una determinada Escala o Clase de especialidad de personal funcionario, y no exista bolsa de empleo vigente correspondiente a tal categoría profesional o ésta se halle agotada, la selección del candidato podrá realizarse mediante la habilitación de una bolsa de empleo a partir de la correspondiente lista de espera de funcionarios interinos, confeccionada conforme al procedimiento previsto en el artículo 38 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, según redacción dada por el Decreto 193/2000, de 7 de noviembre.

Dicha habilitación requerirá el acuerdo previo y expreso de la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo.

b) Habilitación de bolsa de empleo.

En aplicación del correspondiente acuerdo de la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, por parte de la Dirección General de la Función Pública se determinará la lista de espera de funcionarios interinos objeto de habilitación como bolsa de empleo para selección de personal laboral temporal, procediéndose a la formación de la misma, dando publicidad de su formación y composición en las unidades de información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Una vez habilitada la correspondiente bolsa de empleo y cumplido el requisito de publicidad del párrafo anterior, cabrá proceder a su utilización, la cual se hallará sometida a los criterios de gestión de las bolsas de empleo, sin que las incidencias de tal gestión afecten a su funcionamiento como lista de espera.

c) Criterios de llamamiento.

Una vez habilitada la lista de espera para su utilización como bolsa de empleo, la gestión de ésta se efectuará por la unidad correspondiente de la Dirección General de la Función Pública, salvo encomienda expresa a órgano diferente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El orden de los candidatos se ajustará a la ordenación inicial de la correspondiente lista de espera, sin que tal orden se vea afectado por las posteriores incidencias que experimente tal lista en su funcionamiento como mecanismo de selección de personal funcionario interino.

De igual modo, las incidencias que puedan producirse respecto a la posición o presencia de los candidatos en la bolsa de empleo habilitada no afectarán a la lista de espera a partir de la cual se habilitó la bolsa de empleo. No obstante, el posible nombramiento como funcionario interino de quienes hayan accedido a la condición de personal laboral temporal por este procedimiento quedará sujeto a las condiciones fijadas en el apartado cuarto de la Instrucción sobre gestión de listas de espera de 15 de noviembre de 2000.

El régimen de llamamiento se efectuará conforme a los criterios por los que se rigen las bolsas de empleo, derivados del Convenio Colectivo y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo

d) Vigencia de las bolsas de empleo habilitadas.

La vigencia de cada bolsa de empleo habilitada quedará vinculada a la duración de la lista de espera a partir de la cual se formó dicha bolsa, de modo que la renovación de la lista de espera correspondiente, operada conforme a los criterios previs-

tos en el artículo 38 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, conllevará la habilitación de una nueva bolsa de empleo para la selección de personal laboral temporal de la categoría profesional vinculada a dicho régimen de funcionamiento.

De dicha modificación se dará igualmente publicidad en las unidades de información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

e) Carácter supletorio de las bolsas de empleo habilitadas.

La utilización de las bolsas de empleo habilitadas a partir de listas de espera de personal funcionario, cuando su utilización venga determinada por el agotamiento de la bolsa de empleo propia de una categoría profesional, tendrá siempre carácter supletorio respecto a dicha bolsa, de manera que los candidatos de la misma que pudieran pasar a situación de libre o disponible gozarán en todo caso de preferencia respecto a quienes figuren en la bolsa habilitada en virtud del presente apartado.

IV. REGIMEN DE GARANTIAS Y DE INFORMACION PARA LOS INTERESADOS EN LAS BOLSAS DE EMPLEO

1. Garantías de los interesados en las bolsas de empleo.

Quienes reúnan la condición de interesados, por haber participado en los procesos de formación de las bolsas de empleo o hallarse incorporados a ellas como candidatos, podrán formular ante la Dirección General de la Función Pública las reclamaciones o recursos frente a las actuaciones de selección o gestión de las mismas.

Tales reclamaciones o recursos cabrá fundamentarlos en el posible incumplimiento de la normativa general que resulte de aplicación, así como en la vulneración de lo previsto en el Convenio Colectivo y en las presentes normas.

Las decisiones de la Comisión de Valoración y Seguimiento serán revisadas, en su caso, por la Dirección General de la Función Pública, y las adoptadas por dicha Dirección General y por los restantes órganos gestores de las bolsas de empleo a los que se refiere el capítulo I de estas normas serán revisadas por el Consejero de Economía, Hacienda y Empleo.

Todas aquellas decisiones que conlleven exclusión o limitación de las condiciones de contratación de los candidatos, una vez constatado el supuesto de hecho que las determinan, tendrán eficacia inmediata desde su incorporación al programa de gestión informatizada, sin perjuicio de su posible impugnación por los afectados.

2. Acceso a la información relativa a las bolsas de empleo.

Quienes figuren incorporados a las distintas bolsas de empleo de la Diputación General de Aragón tendrán derecho a conocer —a través de las unidades de información respectivas o mediante acceso telemático a la página web del Gobierno de Aragón— la posición que ocupan en las respectivas bolsas de empleo y el lugar que les corresponde a efectos de llamamiento por los órganos gestores de las bolsas (número de candidatos que les preceden en cada categoría y provincia o localidad a efectos de llamamiento).

Dicha información podrá obtenerse por las unidades de información a través del programa informático de gestión de bolsas de empleo.

En la página web del Gobierno de Aragón, así como en el conjunto de las oficinas de información, figurarán para conocimiento general listados completos de los candidatos incorporados a cada bolsa de empleo en el momento de su aprobación, así como un ejemplar de las normas aplicables a la gestión de las mismas.

Las distintas unidades gestoras de las bolsas de empleo serán responsables de la actualización permanente de la información obrante en las respectivas bases de datos informatizadas, a cuyo efecto deberán incorporar diariamente a las mismas todas las incidencias que se produzcan.

V. MODIFICACION DE LAS NORMAS DE CONFEC-CION Y GESTION DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

Las modificaciones que puedan acordarse en el futuro del contenido de las presentes normas habrán de efectuarse, salvo acuerdo en distinto sentido por parte de la Comisión Paritaria, en la forma prevista por el Acuerdo de la Comisión Paritaria de 6 de noviembre de 2000 (BOA de 11 de diciembre de 2000), mediante aprobación de la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo y posterior ratificación de la Comisión Paritaria.

VI. PUBLICIDAD DE LAS NORMAS DE GESTION DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

Las presentes normas de gestión de las bolsas de empleo, una vez ratificadas por la Comisión Paritaria, serán publicadas en el «Boletín Oficial de Aragón» para conocimiento general.

1579 *RESOLUCION de 30 de mayo de 2002, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, por la que se aprueban bolsas de empleo para contratación laboral temporal en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 42.2 del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, así como con lo señalado en el Acuerdo de 14 de noviembre de 2000 de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 5 del mismo, la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, en reunión celebrada el día 28 de mayo de 2002, aprobó la relación de candidatos incorporados a las bolsas provinciales correspondientes a las distintas categorías profesionales convocadas por Orden de 16 de enero de 2001, de los Departamentos de Presidencia y Relaciones Institucionales y de Economía, Hacienda y Empleo (BOA nº 13, de 31 de enero de 2001).

Según lo establecido en las normas de confección y gestión de las bolsas de empleo, aprobadas por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en su sesión de 21 de mayo de 2002, corresponde hacer público en el «Boletín Oficial de Aragón» la aprobación de las diferentes bolsas de empleo de contratación laboral temporal.

Por consiguiente, la Dirección General de la Función Pública resuelve:

Publicar el Acuerdo adoptado por la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, en la reunión celebrada el día 28 de mayo de 2002, cuyo texto se recoge como anexo de la presente Resolución.

Zaragoza, 30 de mayo de 2002.

**El Director General de la Función Pública,
LUIS ROLDAN ALEGRE**

ANEXO

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE VALORACION Y SEGUIMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO PARA CONTRATACION LABORAL TEMPORAL

«De conformidad con lo señalado en el artículo 42.2 del VI Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, y conforme a lo previsto en el Acuerdo adoptado por unanimidad por la Comisión Paritaria en la reunión celebrada el 6 de noviembre de 2000, así como en las normas de confección y gestión de las bolsas de

empleo y restantes sistemas de selección del personal laboral temporal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobadas por unanimidad por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo en su reunión de 21 de mayo de 2002, la Comisión de Valoración y Seguimiento de las Bolsas de Empleo de personal laboral temporal acuerda:

1.—Aprobar las bolsas de empleo provinciales correspondientes a las categorías profesionales convocadas mediante Orden de 16 de enero de 2001, de los Departamentos de Presidencia y Relaciones Institucionales y de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se anuncia oposición libre para cubrir los puestos de trabajo de contratado laboral indefinido y se convoca la formación de bolsas de empleo temporal para las categorías profesionales afectadas.

Dichas categorías profesionales son las siguientes:

- Auxiliar de Educación Especial.
- Auxiliar Sanitario.
- Mecánico revisor.
- Oficial 1ª Conductor.
- Oficial 1ª Oficios Varios Mantenimiento.
- Oficial 1ª Oficios Varios Agropecuario.
- Oficial 1ª Oficios Varios Mecánico.
- Oficial 1ª Oficios Varios Electricista.
- Oficial 1ª Cocinero.
- Oficial 2ª Ayudante de Cocina.
- Oficial 2ª Oficios Varios Socorrista.
- Oficial 2ª Oficios Varios Calefactor.
- Oficial 2ª Oficios Varios Agropecuario.
- Oficial 2ª Oficios Varios Mecánico.
- Oficial 2ª Oficios Varios Albañil.
- Peón Especializado.
- Peón Agropecuario.
- Peón Agrario, Peón Agrícola, Peón.
- Personal de Servicios Auxiliares.
- Personal Especializado de Servicios Domésticos.
- Peón Almacén.

2.—Aprobar las bolsas provinciales correspondientes a la categoría profesional de Celador de Instituciones Sanitarias y Sociosanitarias, convocada por Resolución de 12 de junio de 2001, de la Dirección General de la Función Pública.

3.—La relación de candidatos incorporados a cada bolsa, de acuerdo con la puntuación mínima necesaria acordada por la Comisión de Valoración y Seguimiento en cada caso, se hará pública a través de las unidades de información de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, figurando igualmente en la página web del Gobierno de Aragón.

4.—Las bolsas de empleo aprobadas tendrán una vigencia de dos años, contados a partir de la publicación del presente Acuerdo, dejando sin efecto desde esa fecha las anteriores bolsas correspondientes a iguales categorías profesionales.

5.—El llamamiento de los candidatos incorporados a las bolsas de empleo se efectuará conforme a los criterios establecidos en las normas de confección y gestión de las bolsas de empleo aprobadas por la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo en su reunión de 21 de mayo de 2002».

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DESARROLLO

1580 *ORDEN de 15 de mayo de 2002, del Departamento de Industria, comercio y Desarrollo, por la que se autoriza el cambio de titularidad de la instalación del Parque Eólico de la Ciesma de Grisel y de los correspondientes derechos dimanantes de la aprobación del Plan Eólico Estratégico de BBB Umwelttechnik.*

Visto el escrito de 3 de septiembre de 2001 de Parque Eólico Grisel, S. L. solicitando el cambio de titularidad en su favor de