

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos
y Transformación Digital

- 29 Resolución de 30 de diciembre de 2024 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 11 de noviembre de 2024, sobre selección de personal temporal y provisión de puestos de trabajo por promoción interna temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 5 de diciembre de 2024.**

En fecha 5 de diciembre de 2024, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 11 de noviembre de 2024, sobre selección de personal temporal y provisión de puestos de trabajo por promoción interna temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 11 de noviembre de 2024, sobre selección de personal temporal y provisión de puestos de trabajo por promoción interna temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 5 de diciembre de 2024, que se inserta a continuación.

Murcia, a 30 de diciembre de 2024.—La Secretaria General, Sonia Carrillo Mármol.

Acuerdo sobre selección de personal temporal y provisión de puestos de trabajo por promoción interna temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Introducción

La modificación del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y la introducción en el mismo de la Disposición adicional decimoséptima con el objetivo de atajar la excesiva temporalidad en el empleo público pretenden, entre otras cuestiones, evitar el uso indebido de la figura del personal interino, objetivando las causas de terminación de la relación interina, y estableciendo la duración máxima de su permanencia así como actuar de forma disuasoria sobre cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino.

Dicha reforma básica supone que cualquier actuación irregular en la materia dará lugar a la exigencia de responsabilidad y contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo, disposición o medida que se adopte cuyo contenido, directa o indirectamente, suponga su incumplimiento.

El apartado 2 del citado artículo 10 establece que los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

En el caso de las interinidades por vacante la modificación normativa supone que transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, con las excepciones que contempla la ley.

La concurrencia de ambas circunstancias aconseja la revisión del procedimiento de selección del personal temporal así como la posibilidad de que los puestos de trabajo vacantes que se vean afectados por las mismas, puedan ser cubiertos para garantizar la continuidad de la prestación de los servicios públicos utilizando todos los instrumentos disponibles de gestión de recursos humanos.

I

La disposición adicional decimoctava del Decreto Ley 5/2022, de 20 de octubre, de dinamización de inversiones empresariales, libertad de mercado y eficiencia pública, establece que las listas de espera de los procesos selectivos se elaborarán por la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social a través del Servicio de Selección. Hasta la fecha esta era una competencia encomendada a los tribunales de selección lo que en muchos casos suponía una ralentización de su entrada en vigor un exceso de trabajo para los tribunales en su labor de desarrollo de los diferentes procesos selectivos. Este cambio agilizará el trabajo de los tribunales de oposición, y supondrá una especialización en la baremación lo que redundará en una mayor eficacia y rapidez en la valoración y entrada en vigor de las nuevas listas de espera.

La normativa actual, que regula esta materia desde hace 22 años, precisa de una actualización acorde con los avances tecnológicos y la experiencia acumulada.

La Mesa Sectorial de Administración y Servicios en su reunión de fecha 13 de noviembre de 2023 acordó la constitución de la Comisión de Seguimiento de la Gestión de Listas de Espera y de los Procedimientos Extraordinarios prevista en el artículo 3 de la Orden de 27 de julio de 2001 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se regula la selección de personal interino y laboral temporal de la Administración Pública Regional (BORM nº 186, de 11 de agosto) y encargarle los trabajos para una actualización de la normativa existente para la selección del personal interino y laboral temporal. Finalizados los trabajos se ha elaborado una propuesta de Acuerdo a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

La transformación de la gestión del personal interino que se propone en consonancia con las aportaciones realizadas por las organizaciones sindicales está orientada a la transparencia, la agilización de la gestión de los llamamientos y la informatización del proceso; se han incorporado las propuestas realizadas por las diferentes Organizaciones Sindicales, referentes a los cambios de zona y la elección de tipos de contratos (tiempo parcial o completo), que las personas, en función de sus intereses o situación, se puedan activar o desactivar sin tener que aportar ningún justificante, así como la posibilidad de que los aspirantes puedan rechazar ofertas de puestos sin necesidad de justificación y sin ser penalizadas o excluidas. Las líneas generales del presente acuerdo son las siguientes:

- Actualización de la regulación con la sustitución de la Orden en vigor.
- Nueva aplicación informática para la gestión de las listas de espera.
- Los aspirantes podrán activarse o desactivarse voluntariamente, quedando en situación de "disponible" o de "no disponible".
- Autogestión para actualizar los datos personales, y especialmente los de localización, domicilio, teléfono y correo electrónico.
- Cada aspirante podrá en cualquier momento modificar las zonas.
- Cada aspirante podrá en cualquier momento señalar su disponibilidad para jornada completa, parcial o ambas.
- Los cambios que realicen surtirán efectos a partir del día siguiente.
- Con carácter general se ofertarán los puestos mediante llamamiento presencial.
- Se introduce el llamamiento telemático mediante plataforma online.
- Se eliminan las exclusiones de la lista por rechazo.
- Publicación a través del portal web de toda la información.
- Ampliación de oferta al personal interino en varias listas de espera.
- Aplicación de todas las medidas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se eliminan la mayoría de las causas de exclusión.

II

La promoción interna temporal es un instrumento que posibilita que el personal funcionario pueda desempeñar las funciones de otro cuerpo, escala u opción, con los efectos retributivos asociados a dicha circunstancia; continuando en servicio activo en el de origen. Con ello, se consigue un doble efecto: por un lado, el aprovechamiento y conocimiento del talento interno de la organización y por otro, la agilización de la cobertura de los puestos de trabajo.

El artículo 52.7 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, establece que, por necesidades del servicio y con carácter voluntario, el personal funcionario de carrera podrá desempeñar, mediante promoción interna temporal, funciones correspondientes a cuerpos, escalas u opciones de un grupo o subgrupo igual o superior, siempre que posea la titulación y demás requisitos exigidos para el ingreso en el cuerpo, escala u opción al que se promociona y tenga una antigüedad como funcionario de carrera de, al menos, dos años de servicio activo en el cuerpo, escala u opción desde el que promociona.

Mediante el Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 7 abril de 2021, sobre promoción interna temporal del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, se articuló el procedimiento de gestión para la aplicación de esta forma de provisión de puestos de trabajo.

Con el fin de avanzar en el establecimiento de medidas que faciliten el desarrollo profesional del personal empleado público, se considera necesaria la regulación de un nuevo procedimiento de aplicación de la promoción interna temporal, con el objeto de aprovechar todas las potencialidades del personal de Administración y Servicios, de manera que no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés de alcanzar con su dedicación y esfuerzo, mayores responsabilidades.

Esta nueva regulación permite lograr, asimismo, una mayor eficiencia en la cobertura de los puestos de trabajo de la Administración Regional. En este sentido, el presente Acuerdo viene a establecer un procedimiento de aplicación de la promoción interna temporal para la cobertura de puestos de trabajo en supuestos de urgente e inaplazable necesidad y ante la ausencia de aspirantes disponibles en las distintas listas de espera.

De esta manera, se avanza en el cumplimiento de la Estrategia para la Transformación de la Función pública regional, cuyo Marco fue aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 febrero de 2021, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2021. En concreto, dentro de dicha Estrategia, este Acuerdo se enmarca dentro de su Eje 5 "Talento público", Línea de actuación 5.1 "Instrumentos para la transformación del modelo de selección y provisión de empleo público: gestión ágil y mejoras competenciales", en la Medida 5.1.3 "Desarrollo de la Promoción interna temporal", propuesta por la Comisión de Desarrollo y Transformación, en su sesión de fecha 24 de febrero de 2021.

De conformidad con lo expuesto, la representación de la Administración Regional y de las Organizaciones Sindicales, presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente:

Acuerdo

1. Objeto, ámbito de aplicación y entrada en vigor.

1.1. Es objeto de este Acuerdo establecer la gestión derivada de la selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal perteneciente al Sector Público Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia así como regular el procedimiento de Promoción Interna Temporal del personal del ámbito de Administración y Servicios excluido el personal docente de enseñanza no universitaria y el personal del Servicio Murciano de Salud.

1.2. El presente Acuerdo entrará en vigor, previa ratificación por el Consejo de Gobierno al día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", las listas de espera derivadas de pruebas selectivas que se convoquen a partir de dicha entrada en vigor derogarán en su integridad las que existieran con anterioridad.

No obstante lo anterior, las previsiones contenidas en el Capítulo I entrarán en vigor en el plazo de cuatro meses desde el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

1.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del TREBEP, una vez entre en vigor, el contenido del presente Acuerdo será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación y supone la derogación de los preceptos que se indican a continuación:

- La Base decimocuarta de la Orden de 17 de junio de 2004 de la Consejería de hacienda, por la que se aprueban las bases generales que regirán las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos cuerpos de la Administración Regional (BORM n.º 146, de 26 de junio)
- La Orden de 27 de julio de 2001 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se regula la Selección de Personal Interino y Laboral Temporal de la Administración Pública Regional.
- El Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 24 de junio de 2013 por el que se establece el procedimiento para efectuar los llamamientos y actos de adjudicación de plazas procedentes de listas de espera (BORM n.º 171, de 25 de junio).
- El Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 7 abril de 2021, sobre promoción interna temporal del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM n.º 135, de 15 de junio).
- Todas aquellas disposiciones de igual e inferior rango que se opongán a lo establecido en el mismo

Capítulo I

Selección de Personal Interino y Laboral Temporal

2. Selección del personal temporal.

La selección del personal interino y laboral temporal se realizará a través de los procedimientos siguientes según el orden de prelación que se indica:

1.º) Listas de espera derivadas de los procesos selectivos del personal al servicio de la Administración Pública Regional del ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

2.º) Promoción interna temporal, de conformidad con la regulación correspondiente.

3.º) Listas de espera derivadas de los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del ente público Servicio Murciano de Salud.

4.º) Oferta de empleo al Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), en el supuesto de que no pueda cubrirse el puesto solicitado mediante alguna de las listas de espera indicadas en los apartados anteriores. La Dirección General competente en materia de función pública podrá presentar oferta de empleo al Servicio Público de Empleo, en la que se indicarán las funciones del puesto a

cubrir, y en su caso, las especificaciones requeridas por la Relación de Puestos de Trabajo. El SEF al realizar la selección de las personas solicitadas procurará observar la máxima concordancia entre la oferta de empleo remitida y los perfiles profesionales de las personas inscritas.

3. Listas de espera.

3.1. Derivadas de los procesos selectivos que se convoquen en ejecución de los Decretos de Oferta de Empleo Público se podrán constituir listas de espera para la selección del personal interino, por cada Cuerpo, Escala y Opción, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que posibiliten la necesaria agilidad, efectividad, objetividad y transparencia en la selección.

3.2. Estas listas de espera permanecerán vigentes durante todo el periodo comprendido entre la Orden del consejero competente en materia de función pública que declare su entrada en vigor, y hasta la correspondiente derogación de la misma. A estos efectos las listas de espera que se constituyan tras cada proceso selectivo derogarán las anteriores que existieran en vigor.

3.3. Se constituirá una única lista de espera por cada cuerpo, escala y opción de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad que posibiliten la cobertura inmediata de los puestos de trabajo con transparencia y objetividad.

3.4. Para poder formar parte de la lista de espera de un determinado Cuerpo, Escala y Opción, será necesario haberse presentado al menos, al primer ejercicio o ejercicio único en su caso, de las pruebas selectivas del mismo que se convoquen, sin que sea necesario obtener una puntuación mínima. La no presentación a dichas pruebas selectivas supondrá la no inclusión en la lista de espera derivada del proceso selectivo correspondiente.

3.5. El orden en la lista de espera de las personas aspirantes se ajustará al siguiente baremo, sin que la puntuación total pueda superar los 100 puntos y su valoración se realizará de oficio por la Dirección General competente en materia de función pública:

a) Calificación obtenida en la fase de oposición (máximo 40 puntos):

La calificación obtenida en los ejercicios de la fase de oposición se valorará de modo proporcional, teniendo en cuenta la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición y la obtenida por el aspirante, en relación con la máxima alcanzable por este apartado, que será de 40 puntos.

La valoración de las puntuaciones obtenidas por el ejercicio realizado se efectuará teniendo en cuenta la mejor puntuación de las obtenidas en los ejercicios de la fase de oposición a los que la persona aspirante se haya presentado en las tres últimas convocatorias para acceso al Cuerpo, Escala u Opción objeto de la convocatoria, incluida aquella de la que derive la lista de espera.

b) Experiencia por servicios prestados en la Administración Pública Regional (máximo 60 puntos).

Experiencia obtenida por servicios prestados en la Administración Pública Regional o en la Administración General del Estado cuando se trate de competencias transferidas a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el Cuerpo, Escala y Opción objeto de la convocatoria, o en categorías estatutarias o profesionales asimiladas de personal laboral.

En ningún caso serán objeto de valoración por este apartado los servicios prestados en régimen de colaboración social, contratos civiles, mercantiles o administrativos que se rijan por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento.

Los servicios se valorarán a razón de 3 puntos por año completo o 0,25 por mes o fracción de 30 días hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo correspondiente.

3.6. En caso de empate se resolverá de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

- a) Mayor puntuación obtenida en el apartado 3.5.a)
- b) Mayor antigüedad en la Administración Pública Regional sin límite temporal en el Cuerpo, Escala y Opción objeto de la convocatoria
- c) Ostentar la condición de víctima del terrorismo o de violencia de género.
- d) Sexo infrarrepresentado acordado en el Plan de Igualdad donde debe aplicarse únicamente en favor de la mujer y no del hombre cuando el sexo femenino estuviera infrarrepresentado dentro del colectivo de personas que formen parte del cuerpo o escala objeto de la correspondiente selección de conformidad con los datos del diagnóstico del referido Plan.

e) Sorteo efectuado en sesión pública.

3.7. Constitución de la lista de Espera.

La Dirección General competente en materia de función pública, hará pública la Resolución provisional conteniendo la valoración de los méritos de los aspirantes que se realizará de oficio.

Contra dicha Resolución se podrá formular reclamación en el plazo de 5 días hábiles. Vistas las reclamaciones se dictará Resolución definitiva de la valoración efectuada.

3.8. Entrada en vigor de las listas de espera.

El Consejero competente en materia de Función Pública, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la publicación de la Resolución a que se refiere el apartado anterior, dictará Orden declarando la entrada en vigor de la lista de espera así constituida y derogando la anteriormente vigente.

3.9. Gestión de listas de espera.

Las Listas de espera constituidas se regirán, en lo que le resulte de aplicación, por las disposiciones contenidas en la normativa regional que regula la selección de personal interino y laboral temporal.”

4. Tramitación de las listas de espera.

La gestión de las listas de espera se realizará por personal funcionario adscrito a la Dirección General competente en materia de función pública, mediante un procedimiento ágil que respete y garantice, que las personas integrantes de las listas de espera que se encuentren en situación de disponible, serán llamadas según su orden de prelación. No obstante, en el caso de que el puesto de trabajo ofertado exija requisitos específicos, el llamamiento se ajustará a los mismos.

5. Prelación de las listas de espera.

El puesto de trabajo para el que se autorice su cobertura con carácter temporal se ofertará a las personas integrantes de las listas de espera derivadas de las convocatorias de pruebas selectivas en ejecución de los decretos de oferta

de empleo público del ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios. Seguidamente, si no hubiera integrantes o los mismos rechazasen el puesto de trabajo, se procederá a seguir el orden establecido en apartado 2 del presente Acuerdo.

6. Actualización de datos.

Las personas integrantes de las listas de espera deberán, mediante su autogestión en la aplicación informática, modificar y actualizar los datos personales, y especialmente el domicilio, teléfono y/o correo electrónico.

Igualmente se utilizará este sistema para que los integrantes de las listas de espera establezcan su disponibilidad o no disponibilidad en la misma, para modificar su inclusión en las distintas zonas que se habiliten para prestar servicios, así como para señalar su disponibilidad para jornada completa, parcial o ambas.

En este sentido, la aplicación recogerá, tras la entrada en vigor de la listas de espera, los datos y opciones señalados por los aspirantes en sus solicitudes; en relación con la jornada de trabajo, se entenderá que es indistinta, salvo que el aspirante modifique dicha opción en la aplicación.

Con tal motivo, la aplicación informática estará plenamente disponible para que las personas integrantes de las mismas puedan proceder a estas modificaciones. En el supuesto de que se produzca una incidencia técnica que imposibilite la actualización referida en este apartado y ello tenga consecuencias en el acto de adjudicación, el mismo quedará anulado, siempre y cuando dicha incidencia sea acreditada por el órgano competente.

7. Desarrollo de los llamamientos.

Las modalidades para realizar la oferta de puestos a las personas integrantes de las listas de espera podrán ser:

1. Sistema de llamamiento telefónico.

Se procederá a efectuar los llamamientos mediante llamadas telefónicas a los aspirantes en orden de prelación correspondiente, ofertándoles varios puestos de las mismas características, entendiéndose como puestos de iguales características aquellos que se encuentren en la misma zona, con unas mismas características de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo vigente, y respondan a unas mismas circunstancias, es decir, que se trate de puesto vacante, puesto reservado, que responda a un programa de carácter temporal, por exceso o acumulación de tareas, o responda su ocupación a una sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

Podrá ser utilizado siempre y cuando se vayan a ofrecer menos de ocho puestos de iguales características.

En el caso de no haber sido posible ponerse en contacto con algún aspirante, se le enviará un SMS al número de móvil facilitado por el mismo en su solicitud, continuándose con el proceso de llamamientos según el orden de prelación, y manteniéndose sin ofertar, como mínimo, un puesto de análogas características a aquel que se le iba a ofrecer, con el fin de que no pierda su derecho al ofrecimiento de un puesto de trabajo, y no se viera perjudicado en ningún caso con respecto a las características del mismo.

Llegado el final de llamamiento y habiendo transcurrido dos horas desde el envío del SMS sin haber podido contactar con algún aspirante, se procederá a ofertar el puesto a los siguientes aspirantes.

En el desarrollo de este proceso, el personal funcionario que realice las llamadas hará constar mediante los correspondientes apuntes en la aplicación informática de gestión de listas de espera la realización de las llamadas, si tuvieron o no respuesta, y aquellas incidencias vinculadas al desarrollo del mismo.

Se procederá a hacer público a través del portal web <https://empleopublico.carm.es> la relación de la/s plaza/s adjudicadas así como el número de orden que posean las personas adjudicatarias de las mismas.

2. Sistema de llamamiento telemático, mediante plataforma on line.

Atendiendo al número o características de los puestos a ofertar se efectuará el procedimiento de adjudicación de puestos mediante este sistema de llamamiento.

A través del portal web <https://empleopublico.carm.es/> se procederá a anunciar tanto los puestos a ofertar, como los aspirantes en el número de orden que le corresponda por su pertenencia a la Lista de Espera correspondiente, los cuales harán constar en el plazo señalado en el anuncio, a contar desde la referida publicación, la relación, debidamente numerada, de puestos ofertados a los que optan.

La adjudicación de los mismos se realizará siguiendo el correspondiente orden de prelación de los aspirantes que participen en el mismo.

3. Sistema presencial.

Cuando se proceda a ofrecer un número mínimo de ocho puestos se efectuará el acto de adjudicación con carácter presencial que consistirá, en primer lugar, en la publicación en la Web del Portal de Empleo Público de dichos puestos con una antelación mínima de 48 horas, así como de las personas aspirantes en el número de orden que le corresponda en la lista de espera y del envío de un SMS a dichos aspirantes con la información necesaria de la convocatoria presencial.

El número de puestos a ofertar estará sujeto a las características y/o centros de adscripción de los mismos, con el fin de garantizar la eficacia en la gestión de los llamamientos en aras a la consecución de su cobertura.

Se permitirá acudir a la sesión presencial mediante la figura de un representante que deberá comparecer debidamente identificado y acreditando dicha representación mediante autorización conferida al efecto por la persona citada.

Si alguna de las personas citadas compareciera a la sesión presencial una vez iniciada, se incorporará a la misma pero no podrá elegir puesto de trabajo hasta tanto finalice la petición por las restantes personas asistentes, excepto en el supuesto de que su número no hubiera llegado todavía, en cuyo caso se le respetará el mismo.

En caso de alguna de las personas citadas no compareciera quedará desactivada de oficio durante un período de dos meses.

8. Anulación de llamamientos.

En aquellos supuestos en los cuales por causas sobrevenidas deba procederse a la anulación de un llamamiento, el órgano competente en materia de Función Pública anunciará dicha circunstancia indicando el motivo, lo que se publicará en la web del portal de empleo público <https://empleopublico.carm.es/>, desconvocando a los aspirantes citados a través de SMS.

9. Situación en la lista de espera y llamamientos.

9.1. A partir de la entrada en vigor de la lista de espera correspondiente, las personas integrantes estarán de oficio en la situación de disponibles para ser llamadas, excepto el personal interino que ya viniera prestando servicios en el mismo Cuerpo, Escala u Opción de que se trate, o en uno perteneciente a un subgrupo o grupo superior a aquel cuya lista de espera haya entrado en vigor.

A partir de dicha disponibilidad inicial, las personas interesadas podrán modificar su estado en cualquier momento, de forma que podrán activarse o desactivarse voluntariamente, quedando en situación de "disponible" o de "no disponible" respectivamente, salvo lo dispuesto para los supuestos en los que dichas circunstancias se establezcan de oficio.

En aquellas situaciones en las que se acepten nombramientos o contratos cuando aún no se haya finalizado una relación de servicio con esta Administración, y se renuncie al contrato que se viniera desempeñando antes de su finalización se pasará a la situación de no disponible en la lista, afectando esta misma situación a todos aquellos nombramientos y/o contratos que a día de la renuncia tuvieran firmados o aceptados con esta Administración. En este supuesto se volverá a quedar disponible para futuros llamamientos en el momento en que proceda a su activación en la lista de espera correspondiente, una vez pasada la fecha de inicio del último nombramiento y/o contrato que tuviera firmado.

9.2. La citación por el órgano gestor de las personas integrantes de una lista de espera se realizará teniendo en cuenta el momento en el que resulte efectiva la activación y/o desactivación que determine su disponibilidad.

Tanto los supuestos de desactivación realizados por un integrante de las listas, como las modificaciones de las zonas y en su caso las realizadas en la disponibilidad de la jornada laboral serán efectivas a partir del día siguiente, y se mantendrá así hasta su posterior modificación por el mismo.

Este mismo plazo se establecerá para las personas integrantes de las listas que procedan a su activación en las mismas.

Dicho plazo no se aplicará en el supuesto de los llamamientos recogidos en el apartado 7 1) y 3), una vez que se haya publicado el acto y hasta la celebración del mismo, en relación con la posibilidad de activarse voluntariamente, modificar las zonas o la disponibilidad de jornada laboral de los aspirantes que figuren en el mismo.

9.3. La oferta de un puesto de trabajo a una persona integrante de una lista de espera que se encuentra en situación de disponible es de obligatoria aceptación, a excepción, de aquellos puestos de trabajo cuya prestación de servicios vayan a ser desempeñados en los entes del sector público.

Igual excepción se establecerá para aquellos supuestos en los cuales, de acuerdo a lo establecido en el art. 30 del Decreto-Ley nº 5/2022, de 20 de octubre, de dinamización de inversiones empresariales, libertad de mercado y eficiencia pública, las entidades locales de la Región de Murcia acudan a las listas de espera en vigor de la Administración Regional. La renuncia al puesto de trabajo ofrecido no supondrá exclusión de la lista de espera correspondiente. Estos puestos serán ofertados únicamente a los aspirantes disponibles que no estén prestando servicios en esta Administración Regional, como personal funcionario de carrera, como personal interino o contratado laboral, y podrá llevarse a cabo dicha cobertura, bien de manera presencial, bien de manera telefónica en función del puesto solicitado.

9.4. No obstante lo anterior por circunstancias sobrevenidas, durante el acto de adjudicación las personas aspirantes podrán rechazar los puestos ofertados sin ser objeto de penalización.

9.5. En el caso de que por la anterior circunstancia o cualquier otra quedasen en el acto algún puesto sin cubrir se podrá proceder con carácter inmediato a ofertarlo telefónicamente a las personas aspirantes siguientes en el número de orden último ofertado en el acto.

9.6. La aceptación de un puesto de trabajo por parte de una persona integrante de una lista de espera de un determinado Cuerpo, Escala y Opción, supondrá pasar, de oficio, a la situación de no disponible para ser citado nuevamente y ofertarle puestos de trabajo de la misma lista de espera, así como de aquella otra de la que pudiera formar parte por pertenecer a Cuerpos, Escalas u Opciones de un grupo o subgrupo inferior.

Finalizada la prestación de servicios del nombramiento o contrato laboral formalizado, la persona aspirante deberá activarse como disponible, excepto en el caso de que dicha Lista de Espera se encuentre derogada por haber sido sustituida por otra posterior y no forme parte de la lista de espera que se encuentre en vigor.

9.7. La persona integrante de una lista de espera que hubiera sido suspendida cautelarmente de funciones o de empleo y sueldo, así como cuando hubiera sido sancionada en virtud de resolución administrativa firme recaída en el correspondiente expediente disciplinario, dará lugar a la situación de no disponible en todas las listas de espera de las que pudiera formar parte durante el tiempo que dure la situación de suspensión provisional o firme.

9.8. Aquella persona integrante de una Lista de Espera que no supere el preceptivo periodo de prueba, podrá ser penalizada durante un periodo de dos meses para futuros llamamientos, mediante la oportuna Resolución del órgano competente en materia de Función Pública.

9.9. Se procederá de oficio a ser declarada excluida de la lista de espera de la que forme parte aquella persona que, estando en situación de disponible, incurra en alguna de las situaciones siguientes:

a) Cuando, de forma injustificada, no se hubiese incorporado al puesto de trabajo tras su aceptación,

b) Cuando hubiese interrumpido injustificadamente la prestación de servicios una vez suscrito el nombramiento o contrato laboral temporal e iniciada la prestación de servicios.

c) Se considerará justificada dicha interrupción cuando sea consecuencia de la formalización de un nombramiento o contrato laboral en un puesto de trabajo ofertado por cualquier Administración Pública en cuyo caso deberá aportarse la documentación justificativa correspondiente, en el plazo de 2 días hábiles, pasando, de oficio, a la situación de no disponible.

d) Cuando presente una renuncia voluntaria a seguir formando parte de una lista de espera.

e) Cuando hubiese falsificado los documentos acreditativos de los requisitos y méritos recogidos en la convocatoria, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse.

f) Cuando careciese de los requisitos exigidos para el acceso al Cuerpo, Escala u Opción correspondiente.

g) En el supuesto de no personarse a la firma del correspondiente contrato o nombramiento, salvo causa sobrevenida no imputable a la persona seleccionada.

h) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

10. Supuestos de conciliación.

A efectos de velar por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se tendrán en cuenta en el llamamiento de los integrantes de las listas de espera todas aquellas medidas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral establecidas por la legislación vigente, incluidos los Acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y servicios vigentes en el momento de dicho llamamiento.

11. Publicidad de los actos de adjudicación.

Con una antelación mínima de 48 horas a la realización del acto de adjudicación, deberá hacerse pública la convocatoria con la relación de los aspirantes citados, así como las diferentes ofertas de trabajo. Dicha información estará disponible en la Web del Portal de Empleo Público en la siguiente dirección <https://empleopublico.carm.es/>. Así mismo se enviará un SMS a los aspirantes citados.

Una vez publicado el acto los aspirantes podrán desactivarse voluntariamente durante las 48 horas antes de la celebración del mismo, con el fin de no ser citados volviendo a estar activos de oficio cuando finalice el referido acto.

De manera excepcional, para aquellos puestos que se consideren servicios públicos esenciales en centros asistenciales dependientes del Instituto Murciano de Acción Social, en centros educativos dependientes de la Consejería competente en materia de Educación y en la Dirección General competente en materia de Emergencias, así como aquellos puestos que por sus características deban ser cubiertos de manera urgente por considerarse servicio esencial, el plazo se reducirá a 24 horas.

12. Incorporación al puesto ofertado.

Las personas seleccionadas en el acto de adjudicación deben proceder a la incorporación al puesto de trabajo elegido de forma inmediata, salvo que dicha incorporación esté sujeta a una fecha concreta recogida en la oferta del mismo.

13. Publicidad.

La difusión de la información sobre las listas de espera y su configuración actualizada estará disponible en la Web del Portal de Empleo Público en la siguiente dirección <https://empleopublico.carm.es/>.

14. Publicación de actos.

Los actos que se dicten en las diferentes actuaciones y que afecten a una pluralidad de personas interesadas, serán publicados en la Web del Portal de Empleo Público con la siguiente dirección <https://empleopublico.carm.es/>.

También serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia aquellos actos que expresamente así se prevea.

15. Comisión Paritaria de Seguimiento.

15.1. Se crea la Comisión Paritaria de Seguimiento de Selección de Personal Temporal que tendrá por finalidad velar por el buen funcionamiento de los procesos realizados al amparo del presente Acuerdo, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad en los procedimientos con la finalidad de la cobertura inmediata de los puestos.

15.2. La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- a) Presidencia. La persona titular de la dirección general competente en materia de Función Pública.
- b) La persona titular de la Jefatura del Servicio de Selección,
- c) Un máximo de 5 vocales designados por la presidencia en representación de la Administración Pública Regional.
- d) Dos miembros de cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.
- e) La Secretaría de la Comisión corresponderá al Servicio competente en materia de Relaciones Laborales.

15.3. Cada representante de la Comisión tendrá un voto en la misma. La posición de la Administración en las decisiones adoptadas en el seno de la Comisión, será la establecida por la persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública o por cualquier otro representante designado con capacidad de decisión, su voto equivaldrá en número a la suma de los representantes sindicales.

15.4. La Comisión, en el cumplimiento de sus fines, tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento de los procesos realizados.
- b) Presentar iniciativas para la mejora en la gestión de la selección del personal temporal, así como cualquier otra que pudiera contribuir al buen funcionamiento de los procesos selectivos.

15.5. Las reuniones de la Comisión serán convocadas por la presidencia. No obstante, también se podrán convocar reuniones, con carácter extraordinario, cuando sean solicitadas por la mayoría de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

15.6. Los acuerdos adoptados por la Comisión en el ejercicio de sus competencias, podrán ser comunicados, en su caso, a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

15.7. La Comisión podrá elevar una propuesta de acuerdo a la Mesa Sectorial de Administración y Servicios con sus normas de funcionamiento.

Capítulo II

Promoción interna temporal

16. Promoción interna temporal.

El procedimiento de gestión para la aplicación de la promoción interna temporal del personal funcionario de carrera al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia como forma de provisión de puestos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 52.7 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero se ajustará a lo dispuesto en el presente capítulo.

16. 1. La dirección general competente en materia de función pública podrá ofertar al personal funcionario de carrera del ámbito de Administración y Servicios la cobertura de puestos de trabajo a través de la promoción interna temporal en los siguientes supuestos:

- a) En caso de urgente e inaplazable necesidad y ante la ausencia de aspirantes disponibles en las distintas listas de espera, o en caso de inexistencia de lista de espera en el ámbito de Administración y Servicios.

b) En el caso de puestos vacantes desempeñados mediante una relación de interinidad que haya finalizado por transcurso del plazo máximo establecido en el artículo 10.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

16.2. La provisión de estos puestos será ofertada mediante exposición pública en el Tablón de Personal, disponible en la intranet de la Administración Regional (RICA), al personal funcionario de carrera para la cobertura de los correspondientes puestos de trabajo.

16.3. El personal funcionario de carrera que reúna los requisitos para su cobertura y que posea la titulación y demás condiciones exigidas para el ingreso en el cuerpo, escala u opción correspondiente y, asimismo, tenga una antigüedad como personal funcionario de, al menos, dos años de servicio activo en el cuerpo, escala u opción desde el que se promociona, podrá realizar solicitud a través de la sede electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

16.4. En caso de concurrencia de aspirantes para un mismo puesto de trabajo, estos serán seleccionados atendiendo, en su caso, a los siguientes criterios, por el orden de prioridad que se indica:

1.º) Tiempo de servicios prestados en el mismo cuerpo escala y opción del puesto a proveer en el ámbito sectorial de Administración y Servicios.

2.º) Puntuación obtenida en el primer ejercicio o ejercicio único de la fase de oposición de la última convocatoria de pruebas selectivas de acceso al cuerpo escala y opción del puesto a proveer. A tal efecto, se priorizará la convocatoria más reciente por el sistema de promoción interna y, en su defecto y de forma sucesiva, por el turno libre y por el turno libre de estabilización o consolidación.

3.º) Tiempo de servicios prestados en el mismo grupo de titulación o en el inmediatamente inferior al del puesto que se pretende proveer.

4.º) Mayor antigüedad total reconocida en la Administración Pública Regional.

5.º) Ostentar la condición de víctima del terrorismo o de violencia de género.

6.º) Sexo infrarrepresentado, de acuerdo con el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito sectorial de Administración y Servicios, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, que será de aplicación únicamente en favor de la mujer y no del hombre, cuando el sexo femenino estuviera infrarrepresentado dentro del colectivo de personas que formen parte del cuerpo o escala objeto de la correspondiente selección de conformidad con los datos del diagnóstico del referido Plan, de conformidad con el apartado octavo del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 12 de diciembre de 2023, sobre Oferta de Empleo Público, Oferta Adicional de Estabilización de Empleo Temporal y Promoción Profesional, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de enero de 2024.

7.º) Sorteo efectuado en sesión pública.

16.5. Las personas que resulten seleccionadas estarán sujetas a un periodo de prueba cuya duración, de acuerdo con el Subgrupo de clasificación profesional correspondiente del puesto a proveer, se indica a continuación:

a) Subgrupo A1: 3 meses.

b) Subgrupo A2: 2 meses.

c) Subgrupos C1 y C2: un mes.

Si, durante la realización del período de prueba, se considerara que la persona no reúne las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, la persona titular de la secretaría general o de la dirección del organismo correspondiente elevará propuesta a la dirección general competente en materia de función pública para su remoción, previa audiencia de la persona interesada.

17. Efectos del tiempo de permanencia en promoción interna temporal.

El tiempo de permanencia en promoción interna temporal tendrá los siguientes efectos para el personal funcionario de carrera:

a) Se mantendrá en situación de servicio activo con reserva de su puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo, regresando al mismo al finalizar.

b) Percibirá la cantidad que le corresponda por trienios de acuerdo con la antigüedad que tenga reconocida en el Grupo o Subgrupo de clasificación profesional de origen.

c) El tiempo de desempeño en promoción interna temporal seguirá computándose, a efectos de antigüedad, trienios, consolidación de grado y carrera profesional, como prestado en el Grupo o Subgrupo de clasificación profesional y Cuerpo de origen.

d) Percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que pase a ocupar, sin que ello suponga consolidación de derecho alguno a las mismas. Además, tendrá derecho a percibir las retribuciones derivadas del grado personal que hubiese consolidado, en el caso de que fuese superior al nivel del complemento de destino del puesto desempeñado, y de los tramos de carrera que tuviese reconocidos.

e) El tiempo de desempeño en promoción interna temporal no supondrá derecho a la obtención de un nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos en los artículos 46 y 47 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

f) El personal funcionario de carrera que desempeñe un puesto de trabajo mediante promoción interna temporal podrá participar en las pruebas selectivas que se convoquen por el sistema de promoción interna y de promoción interna sobre el mismo puesto de trabajo siempre que cumpla el resto de los requisitos establecidos en las correspondientes convocatorias, sin necesidad de solicitar la finalización de la promoción interna temporal.

Disposición adicional única. Aplicación al personal laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del vigente Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, el presente Acuerdo podrá ser de aplicación al personal laboral sujeto al mismo, previo acuerdo expreso de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

Murcia, 11 de noviembre de 2024.—Por la Administración Regional, la Directora General de Función Pública y Diálogo Social, Micaela Martínez Costa.— Por la Representación del Personal: CCOO.— FSES. – CSIF. – INTERSINDICAL.