

TALENTUM

Aplicación software y convenio de cesión multilateral de bolsas de trabajo

Guía administrativa de adhesión y uso

Versión 1.1 - 08/03/2023

0. Síntesis

La evolución de la cesión de bolsas de trabajo ha ido de las cesiones unilaterales puntuales a las bilaterales o recíprocas por un tiempo determinado. Se propone el siguiente paso, la multilateral con forma de banco colectivo de bolsas de trabajo compartibles mediante una aplicación informática reglada, automatizada y transparente.

El nuevo paso evolutivo supone cambios positivos, de entre los que podemos destacar:

- Dificultad de localizar bolsas Búsqueda en base de datos única.
- Discrecionalidad (cesión según voluntad) Sin derecho de repudio.
- Tardanza en localizar y obtener la cesión Disponibilidad automática.
- Laborioso llamamiento Llamamiento inmediato y automático por la aplicación.
- Sin criterio de prelación entre bolsas Prelación autoreglada.
- Sin transparencia Publicación web y avisos personales.
- Aumento de atractivo de bolsas de trabajo por incrementarse las posibilidades de ser llamado al ser más fácil y rápido.

1. Antecedentes y justificación

Es obvio el interés estratégico de toda entidad pública local de contar con el más amplio abanico de posibilidades para dar satisfacción a sus necesidades de personal, pero con conocimiento del marco normativo de aplicación, especialmente de las especialidades estatales y autonómicas del régimen local. Por tanto, ese interés está especialmente centrado en personas formadas para trabajar en las entidades públicas locales de la misma Comunidad Autónoma.

En la medida en la que uno de los mecanismos fundamentales es recurrir a personal interino pero cada organización no cuenta con bolsas para todos los puestos de trabajo, ha sido frecuente recurrir a una puntual cesión de datos vía autorización o convenio; o de forma más excepcional, a un convenio bilateral para la cesión de las distintas bolsas de trabajo vigentes de un modo recíproco, según las necesidades concretas de cada momento, durante un periodo amplio de duración.

Dicha práctica ha sido objeto de estudio desde la jurisdicción, así como por el dictamen nº 561/2021, de 22 de septiembre de 2021, del *Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana*, cuya critica se puede sintetizar y contestar de la siguiente manera:

A) Excede del deber de colaboración interadministrativa mediante convenio: “la competencia para seleccionar al personal le corresponde, con arreglo a lo establecido en el artículo 4 en relación con el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LRBRL, a cada Ayuntamiento, siendo la competencia irrenunciable. En esta línea, el artículo 8.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) (...) excede de la previsión del art. 141.1.d) y del art. 142.c de la LRJSP” de deber de colaboración” interadministrativa “mediante la técnica del convenio”:

La competencia para seleccionar al personal corresponde a cada ayuntamiento, tal y como se establece en el artículo 4 en relación con el 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Competencia que es irrenunciable tal y como establece la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, LRJSP) en el artículo 8: “1. La competencia es irrenunciable y se ejercerá por los órganos administrativos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación o avocación, cuando se efectúen en los términos previstos en ésta u otras leyes.”

Ahora bien, existen procedimientos para habilitar a otras Administraciones la competencia para realizar determinadas actuaciones, entre ellas, la encomienda de gestión, regulada en el art. 11 LRJSP, con la siguiente literalidad:

«Artículo 11. Encomiendas de gestión.

1. La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia (...).

2. La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico de soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda. (...)

3. (...) b) Cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio (...).

“Es indudable la facultad que tienen los entes locales para celebrar convenios de colaboración intermunicipal en materia de cesión de bolsas de trabajo ante necesidades perentorias en la cobertura interina de puestos de trabajo y por causas justificadas previstas en el art. 10.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 - documento 4 del expediente administrativo-. Esa posibilidad ha sido reconocida por la Sala en la sentencia de 23-4-2004, señalando que se trata de una medida excepcional que tiene plena cabida dentro del principio de colaboración y cooperación entre Administraciones Públicas, no perturbando los principios de igualdad, mérito y capacidad en tanto que los aspirantes de las bolsas de trabajo objeto del presente convenio fueron seleccionados a través de un procedimiento presidido por esos principios” (TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020 en relación con la S 23-04-2004, nº 562/2004, rec. 426/2003).

B) Principio de publicidad: “la publicación de las bases y de la convocatoria debe definir el objeto y contenido de las mismas, de forma que si se ha concretado que un proceso selectivo es para seleccionar personal funcionario interino para un Ayuntamiento sólo son válidas para dicha Administración (...) la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de diciembre de 2005, en la que se señala que (...) si el precepto recogiera la exigencia de que las bolsas que convoque una Administración hiciesen público en qué otras Administraciones pudieran utilizarse, resultaría una norma válida”:

Es lógico que, cuando se prevé una cesión sistemática, como ocurría en el precepto reglamentario objeto de la referida sentencia (TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 1ª, S 19-12-2005, nº 879/2005, rec. 1947/2004, reiterada en TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 26-12-2007, nº 751/2007, rec. 697/2006) o en un convenio marco de duración plurianual

(TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020), se haya de prever y publicar a los efectos oportunos.

Se ha de incorporar en las bases de los procedimientos selectivos una cláusula de previsión de esa eventualidad en el siguiente sentido o similar:

“Asimismo, formar parte de la bolsa supone que los datos de los/as aspirantes pueden compartirse con otras Administraciones, con las cuales se haya suscrito convenio y en sus términos, salvo que hayan manifestado su voluntad en contra en la solicitud, sin perjuicio de que pueda manifestarla en cualquier momento posterior.”

C) Régimen de protección de datos personales y su tratamiento:

La cesión de datos protegidos autorizada por su titular tiene un claro régimen jurídico, definido especialmente en los arts. 6, 77 y Disp. Adic. 10 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDPGDD). Conforme a esta última, “podrán comunicar los datos personales que les sean solicitados por sujetos de derecho privado cuando cuenten con el consentimiento de los afectados”, con idéntica razón a otras Administraciones Públicas, sin perjuicio de las especialidades previstas en la norma para unos supuestos concretos, que no incluyen el del presente informe.

De acuerdo con el art. 6.1 LOPDPGDD, “se entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”. Así debe de constar en el expediente antes de la efectiva comunicación a terceros.

Se ha de incorporar en las bases de los procedimientos selectivos un modelo de instancia con la siguiente previsión o similar:

“CONSIENTE:

☐ La incorporación a bolsa de trabajo.

☐ La cesión de la bolsa de trabajo a otras Administraciones Públicas.”

Correlativamente, el art. 11.2 LRSP prevé: “(...) En todo caso, la Entidad u órgano encomendado tendrá la condición de encargado del tratamiento de los datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso en ejecución de la encomienda de gestión, siéndole de aplicación lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.”

D) Negociación colectiva: “la aprobación de las bases generales que rijan los criterios de celebración del proceso de selección o composición de la bolsa deben ser objeto de negociación” colectiva:

Salvo en las cesiones puntuales y coyunturales (TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 23-04-2004, nº 562/2004, rec. 426/2003), procede “la exigencia de negociación colectiva al amparo de lo previsto en el art. 37.1 del EBEP” conforme a TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020:

“El convenio no atiende a necesidades puntuales y coyunturales puesto que se pacta con una duración de cuatro años. Podría estar justificado por razones de urgencia para cubrir determinados puestos de trabajo cuando la bolsa propia se ha agotado pero en este caso no responde a necesidades coyunturales sino con perspectivas de duración en el tiempo al preverse una duración del convenio de cuatro años y afecta a los instrumentos como pueden ser las bolsas temporales de empleo para la contratación de determinado personal, lo que viene a ser un medio de planificación de recursos humanos que encaja dentro del supuesto previsto en el art. 37.1 c) del EBEP (EDL 2015/187164), que establece como objeto de negociación: “Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.”

Resulta, además, que el Ayuntamiento demandado a través del convenio suscrito se vincula a una bolsa de empleo temporal y de manera duradera para la provisión de funcionarios interinos de una determinada clase y este sistema de provisión afecta a los criterios generales y política de contratación de la Corporación demandada que afecta a las condiciones de trabajo de su personal.

En último término, el art. 37.1 del Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, no ofrece dudas en su regulación de que la constitución y funcionamiento por las que se regirán las bolsas temporales de empleo serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales en el marco de la respectiva mesa de negociación. De admitirse ese sistema de provisión de vacantes a través de ese instrumento de colaboración interadministrativa de duración duradera se estaría vaciando de contenido el precepto mencionado, que impone en esos casos la negociación colectiva”.

E) Discrecionalidad: “Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de diciembre de 2005, en la que se señala que La Sala considera que el precepto que aquí se recurre es, técnicamente, muy defectuoso pues ciertamente no se concreta cuál sea el mecanismo que permita determinar qué bolsa funciona como sustitutiva de cada una de las Administraciones Públicas Vascas que superan las doscientas, con lo que da un amplísimo

margen de discrecionalidad para las Administraciones que pueden buscar bolsa por bolsa sin límite alguno”:

Ese “amplísimo margen de discrecionalidad” puede dar espacio a la proscrita arbitrariedad, pero también a una praxis administrativa razonable, atendiendo al criterio de proximidad entre los entes conveniados y con el tiempo de la creación de la bolsa.

Se puede y se debe de explicitar y publicar dichos criterios a los efectos de la debida publicidad, transparencia y seguridad jurídica.

F) Encomienda puntual y de futuro: “encomienda de gestión a otra Administración que disponga de más medios para que ésta, de forma puntual, proceda a realizar la tramitación de un procedimiento selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo”:

Se comparte, como se ya se ha indicado, la tesis de la encomienda de gestión, pero no que haya de ser necesariamente puntual, si el convenio es objeto de negociación colectiva, en los términos ya referidos. Tampoco se comparte que haya de ser necesariamente de tramitación de una nueva bolsa, si existe una constituida con la advertencia de la posibilidad de cesión a entidades terceras y sólo respecto de quienes hayan consentido, en los términos de los apartados anteriores.

En el trabajo de cómo implementar en la praxis municipal todo lo anterior, superando las deficiencias del modelo de convenio bilateral, se propone un convenio multilateral con soporte en una aplicación informática específica para:

- a) Aumentar la publicidad de las bolsas de trabajo vigentes de cada entidad.

Visualización inmediata de todas las entidades conveniadas y sus bolsas vigentes, distinguiendo las disponibles para cesión o no.

- b) Acelerar el acceso a las bolsas de trabajo de otras entidades.

Cursar un llamamiento directamente a las bolsas de trabajo susceptibles mediante la aplicación.

- c) Reducir la carga de trabajo para las entidades cedentes.

Se limita a la subida de datos inicial de la bolsa, ya que se dota -mediante la aplicación- de acceso directo a los conveniados a las bolsas para el llamamiento, excluyendo a los nombramientos interinos vigentes de la entidad cedente.

- d) Aumentar la transparencia de las bolsas y de las cesiones.

Mediante una única aplicación de software se visualizan por toda la ciudadanía todas las bolsas, posiciones y llamamientos de todas las entidades conveniadas, sin perjuicio de avisos por correo electrónico a todos los interesados y responsables de una bolsa de cada movimiento en la misma.

- e) Aumentar el número de bolsas de trabajo disponibles.

Pasando de los convenios bilaterales al multilateral, con el mismo número de entidades conveniadas, se incrementa la oferta para las mismas con un sólo instrumento de adhesión. Dicho incremento debe de aumentar el atractivo del instrumento por lo que ha de promover la adhesión de más entidades con efecto de círculo virtuoso.

2. Aprobación del convenio marco

El Pleno del Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, en sesión de 12/12/2022, acordó, entre otros asuntos:

“1) Aprobar el convenio marco anexo, abierto a todas las entidades públicas locales de la Comunidad Autónoma.

2) Publicar y comunicar el presente acuerdo a las entidades públicas locales interesadas, presentes (ya conveniadas bilateralmente) y futuras, a los efectos de que:

a) La interesada comunique su acuerdo de adscripción pura y simple al presente.

b) El servicio municipal competente lo verifique y, en su caso, propondrá Resolución de Alcaldía de ejecución del presente y suscripción del convenio, y se comunicará a las restantes entidades conveniadas.

d) Una vez suscrito el protocolo de adhesión al convenio marco por todas las entidades conveniadas y la aspirante, esta última lo publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO:

“CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA PARA LA CESIÓN RECÍPROCA MULTILATERAL DE BOLSAS DE TRABAJO MEDIANTE APLICACIÓN INFORMÁTICA “TALENTUM”, PROMOVIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE CANET D'EN BERENGUER.

En fecha de las firmas electrónicas del presente

ACTUANDO

LA PARTE PROMOTORA:

D. Pere Joan Antoni Chordá, Alcalde-Presidente, en nombre y representación del Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, actuando para la firma del presente Convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1. b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, asistido por el Secretario General, D. Antonio Miguel Palop Marín, en ejercicio de las funciones de fe pública que le atribuye el artículo 3.2.i) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

LAS CONVENIADAS ANTERIORMENTE:

(D./D^a nombre y apellidos), (cargo), en nombre y representación de (Entidad), actuando para la firma del presente Convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1. b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, asistido por el/la secretario/a (D./D^a nombre y apellidos) en ejercicio de las funciones de fe pública que le atribuye el artículo 3.2.i) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el

régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

LA CONVENIANTE:

(D./D^a nombre y apellidos), (cargo), en nombre y representación de (Entidad), actuando para la firma del presente Convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.1. b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, asistido por el/la secretario/a (D./D^a nombre y apellidos) en ejercicio de las funciones de fe pública que le atribuye el artículo 3.2.i) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Todas las partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal suficiente y necesaria para este acto, y libremente **EXPONEN:**

PRIMERO. Que cualquiera de las entidades públicas locales, en cualquier momento, puede tener la necesidad de llevar a cabo un nombramiento de personal interino o temporal, de acuerdo y en los supuestos de los artículos 10 y 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

SEGUNDO. Que, en ese momento, esa entidad pública local puede no disponer de bolsa de trabajo temporal adecuada, pero sí otra entidad, constituida con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, así como al legal de publicidad.

TERCERO. Que, basándose en los principios de economía procesal y de colaboración interadministrativa se considera apropiado por parte de todas las entidades públicas locales colaborar y compartir datos y resultados de procedimientos administrativos, todo esto, en vistas a reducir gastos y tiempo, especialmente en ocasiones de urgencia y todo ello dentro del marco del cumplimiento de la más estricta legalidad y respeto a la normativa vigente.

CUARTO. Que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 57.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con lo dispuesto en los artículos 3.1. k), 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el marco de sus respectivas competencias generales de auto-organización, todas las entidades públicas locales concretan sus actuaciones en el marco del presente Convenio de Colaboración.

QUINTO. Que, habiéndose recabado los informes favorables de los servicios municipales competentes, se considera que la utilización de la aplicación informática TALENTUM, sin perjuicio de los aplicativos y herramientas que integren la concreta plataforma de Administración Electrónica de cada entidad pública local, constituye la solución más adecuada para dar cumplimiento a las prescripciones legales y la doctrina jurisprudencial sobre la cesión interadministrativa de bolsas de trabajo y conseguir la mayor eficacia y eficiencia posibles en el ejercicio de sus competencias

A los efectos de llevar a cabo la acción que se pretende, las partes citadas,

ACUERDAN

PRIMERO. El presente Convenio tiene por objeto plasmar las condiciones por las cuales se llevará a cabo la colaboración entre todas las entidades públicas locales para la cesión

recíproca de aspirantes que forman parte de una bolsa de trabajo, con especial referencia a la puesta a disposición por el Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, al amparo de lo dispuesto por el artículo 157 de la ley 40/2017, de la aplicación informática TALENTUM y sus sucesivas ampliaciones y actualizaciones, así como el alojamiento en servidores bajo su control, de la información generada con cumplimiento de las exigencias del Esquema Nacional de Seguridad (ENS). Todo ello en las modalidades de software y almacenamiento como servicio (SaaS).

Dicha puesta a disposición incluirá una actividad de formación para el uso de la aplicación a solicitud del cesionario, y los trabajos conjuntos de adaptación, generación y carga de soportes con información de acuerdo con una planificación conjunta, así como la puesta a disposición del Centro de Atención a los Usuarios (CAU). Igualmente se arbitrarán a lo largo del tiempo las medidas necesarias que permitan compartir información mediante servicios web entre TALENTUM y las aplicaciones propias del Ayuntamiento.

SEGUNDO. Para llevar a cabo el objeto del presente Convenio, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

A) CADA ENTIDAD PÚBLICA LOCAL CONVENIADA:

A.1) Se obliga a incorporar todas las bolsas de trabajo vigentes en el momento de la adhesión, siempre que se hubiesen publicado con advertencia de una posible cesión interadministrativa. Así como prever en las bases de futuras bolsas dicha cesión, con especial mención a TALENTUM, e incorporar todas aquellas que se constituyan con posterioridad. En todo caso, se distinguirán e inhabilitarán para cesión a quienes no consintiesen expresamente a ello. Se anexará en TALENTUM las bases y convocatoria de cada bolsa para su transparencia.

A.2) Se obliga a, surgida la necesidad de nombramiento de personal interino o temporal, mediante Resolución de Alcaldía u órgano delegado, acordar el llamamiento para el puesto de trabajo detalladamente descrito mediante bolsa de trabajo, propia o de otra entidad conveniada, mediante la aplicación, incorporando el documento como anexo en la oportuna operación en TALENTUM, así como en el tablón edictal municipal.

A.3) Se obliga a, en el desarrollo de un llamamiento, documentar las distintas operaciones del mismo en la aplicación para la oportuna transparencia, especialmente el eventual nombramiento resultante con el correspondiente detalle del puesto de trabajo.

A.4) Se obliga a respetar la operativa protocolizada en la aplicación, con especial mención del orden de prelación de bolsas conveniadas en el que se cursará el llamamiento, conforme al orden interno de cada bolsa y conforme al último llamamiento para cesión de la misma.

A.5) Se obliga a abonar la cuota anual de servicio de la aplicación con carácter previo a que se le dote de usuario en la misma y dentro de la primera quincena de los siguientes ejercicios presupuestarios durante la vigencia del convenio.

A.6) Se obliga a cumplir con las obligaciones derivadas de la Resolución de 13 de octubre de 2016, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, que aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de conformidad con el ENS.

B) EL AYUNTAMIENTO DE CANET D'EN BERENGUER, COMO PROMOTOR:

B.1) Se compromete a garantizar la disponibilidad de TALENTUM a través de sistemas de infraestructura tecnológica y de comunicaciones adecuada y debidamente mantenida, 24 horas al día y 365 días al año.

En ese sentido se asume los compromisos de aviso de las interrupciones por mantenimiento o por incidencias el mantenimiento y de puesta a disposición de un Centro de Atención a Usuarios para incidencias del uso de la aplicación, con disponibilidad permanente y respuesta en horario laboral.

Declara que dispone de personal suficiente con formación técnica, capacidad de decisión y disponibilidad para la gestión y administración ordinaria y la de resolución de incidencias.

Con periodicidad anual se realizará una evaluación conjunta de la capacidad consumida y una previsión de las necesidades del ejercicio siguiente.

B.2) Se compromete a cumplir, respecto a la aplicación TALENTUM, el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en su nivel Básico, existiendo medidas que garantizan la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación de los documentos almacenados.

TERCERO. En relación con los datos personales que se faciliten de los candidatos de cada bolsa de trabajo, las entidades firmantes del convenio tendrán la consideración de corresponsables de tratamiento, en tanto que definen conjuntamente los fines y los medios del tratamiento de datos personales que se realizará.

El contrato que regula la relación de corresponsabilidad mencionada en el párrafo anterior, tal y como establece el art. 26 del REGLAMENTO (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, figura en el anexo 1 del presente convenio.

CUARTO. No se prevén obligaciones o compromisos económicos para ninguna de las partes del presente Convenio con ocasión del mismo.

QUINTO. Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes y, en su caso, los criterios para determinar la posible indemnización por el incumplimiento:

Las consecuencias de un eventual incumplimiento serán las legales, especialmente en materia de protección de datos personales.

SEXTO. Mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes. Este mecanismo resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto de los convenios. Estará

conformado por una comisión integrada por la titularidad de las Secretarías Generales de los dos ayuntamientos conveniados.

SÉPTIMO. Plazo de vigencia del convenio: Cuatro años, con prórroga automática de otros cuatro años, salvo denuncia del mismo por cualquiera de las partes en cualquier momento anterior.

OCTAVO. Las causas de resolución del presente Convenio serán las legales.

NOVENO. El presente convenio, una vez suscrito por ambas partes, deberá incorporarse al Libro de Convenios, en su caso, que tenga abierto cada una de las administraciones locales.

Y en prueba de conformidad por ambas partes, se firma el presente Convenio, en la fecha señalada en las firmas electrónicas del presente.”

Anexo1.- contrato de corresponsabilidad en el tratamiento de los datos personales.

CONTRATO DE CORRESPONSABILIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES PARA LAS ENTIDADES ADHERIDAS AL CONVENIO TALENTUM.

Primera. - Objeto.

El objeto del presente Acuerdo es establecer el régimen jurídico aplicable al tratamiento de los datos personales que se traten o pudieran tratar por los Corresponsables del Tratamiento en virtud de la firma del convenio de adhesión a la plataforma Talentum, definiendo las actividades que efectivamente desarrolle cada uno de los mismos, los principios y procedimientos a los que habrán de ceñirse en cada caso, así como las responsabilidades asumidas por los mismos en el marco de la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

Segunda. - Actividades de tratamiento desarrolladas por los corresponsables e información personal concernida.

El tratamiento de los datos personales que por parte de cada corresponsable se realice quedará circunscrito a la finalidad única del tratamiento, cubrir puestos vacantes en su plantilla de personal.

2.1.- Actividades de tratamiento desarrolladas por los corresponsables:

Las actividades de tratamiento que se van a desarrollar por cada corresponsable del tratamiento en el marco del contrato son las que siguen, a saber:

2.1.1. Por parte del Corresponsable firmante del convenio Talentum, en adelante CORRES-

PONSABLE TIPO A:

Recogida [X]	Registro [X]	Estructuración []
Modificación [X]	Conservación []	Extracción []
Consulta [X]	Comunicación por transmisión []	Difusión [X]
Interconexión []	Cotejo []	Limitación [X]
Supresión []	Destrucción []	Comunicación [X]

2.1.2. Por parte del Corresponsable firmante del convenio Talentum y gestor de la plataforma, en adelante CORRESPONSABLE TIPO B:

Recogida [X]	Registro [X]	Estructuración [X]
Modificación [X]	Conservación [X]	Extracción []
Consulta [X]	Comunicación por transmisión []	Difusión [X]
Interconexión []	Cotejo [X]	Limitación [X]
Supresión [X]	Destrucción [X]	Comunicación []

Respecto a la información y datos personales que se tratarán por cada corresponsable, así como las categorías de interesados afectados en cada caso, se indica lo que sigue:

- Por el Corresponsable tipo A:
 - Datos identificativos (nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico, posición dentro de la bolsa que se incorpora a Talentum).
- Por el Corresponsable tipo B
 - Datos identificativos (nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico, posición dentro de la bolsa que se incorpora a Talentum).
 - Datos identificativos de las personas usuarias que prestan servicio en las organizaciones firmantes del convenio.

En lo relativo a las categorías de interesados cuyos datos serán tratados por los corresponsables en virtud de este Acuerdo se destacan las siguientes:

- Por el Corresponsable tipo A:
 - Aspirantes que forman parte de una bolsa de trabajo
- Por el Corresponsable tipo B:
 - Aspirantes que forman parte de una bolsa de trabajo

Tercera. - Obligaciones de los Corresponsables.

Teniendo en cuenta la normativa aplicable, en particular, el RGPD y la LOPDGDD, cada Corresponsable, se compromete a respetar todas las obligaciones legales que pudieran corresponderle, y, de forma particular, a cumplir con las siguientes:

3.1. Realizará las actividades del tratamiento que le competan conforme lo dispuesto en el presente convenio y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.

3.2. Atenderá las peticiones de ejercicio de derechos personales que se les haga llegar en el desarrollo de las actividades específicas de tratamiento que le competen según este convenio, de forma que los puntos de contacto por cada corresponsable a estos efectos son los que siguen:

- Por el corresponsable Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer: dpd@canetdenberenguer.es
- Por el corresponsable

En todo caso, el corresponsable que reciba una petición de ejercicio de derechos deberá informar al otro corresponsable, sobre todo, ante la posibilidad de que el afectado o interesado pueda, en todo caso, ejercer los derechos que les reconoce la normativa aplicable frente a, y en contra de, cada uno de los corresponsables en atención a lo previsto en el artículo 26.3 del RGPD.

3.3. Se asegurará de que:

- Se observan los principios del tratamiento de datos personales a los que se refiere el artículo 5 del RGPD.
- Se informa de forma transparente, clara y sencilla de los tratamientos de datos previstos, así como del resto de los extremos legales dispuestos al efecto.
- Concurren las bases legales necesarias para el legítimo tratamiento de la información personal concernida en cada caso. Cuando tal base legal pivote sobre el consentimiento del interesado se asegurará igualmente de que concurren las condiciones necesarias para su validez conforme lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RGPD y demás normativa española concordante.
- Se atiende los derechos personales conforme lo descrito en la normativa protectora de datos personales y el presente Acuerdo.
- Se adoptan las medidas técnicas, organizativas y de seguridad necesarias en cada momento a fin de atender a los riesgos de diversa probabilidad y gravedad concurrentes para los derechos y libertades de las personas físicas. Todo ello teniendo en cuenta la naturaleza, el ámbito, el contexto y los fines del tratamiento, así como tales riesgos.
- Se observan los principios de privacidad desde el diseño y por defecto en la definición y diseño de las actividades de tratamiento y, procesos asociados al respecto, en consonancia con lo previsto en el artículo 25 del RGPD.
- Se implementan las medidas de seguridad apropiadas conforme lo dispuesto en el artículo 32 del RGPD (enfoque de riesgo) Cada seis (12) meses se revisará, como mínimo, el grado efectivo de cumplimiento de las medidas implementadas.
- Se cumplen con las obligaciones de notificaciones a las que aluden los artículos 33

y 34 del RGPD, informando de forma previa al otro corresponsable.

3.1. Mantendrá la más estricta confidencialidad y deber de secreto respecto de la información o datos personales a los cuales tiene acceso en virtud de la firma del presente convenio, incluyendo los códigos, las identificaciones de usuario y/o las claves de acceso de los sistemas que en su caso le sean proporcionados. Las obligaciones de confidencialidad y secreto establecidas en el presente documento tendrán una duración indefinida, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización, por cualquier causa, de la relación entre ambos corresponsables.

3.5. Designará formalmente a un Delegado de Protección de Datos, e informará de sus datos de contacto conforme lo indicado en el cuadro que se indica a continuación, a saber:

Entidad	Nombre / Denominación del DPD	Correo electrónico del DPD
Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer	Ismael Yuste García	dpd@canetdenberenguer.es

Cuarta. - Responsabilidad.

En caso de que una autoridad de control sancione a un Corresponsable que no haya cumplido las estipulaciones de este Acuerdo o de la normativa aplicable, así como en los casos en que dicte una sentencia firme en el mismo sentido, éste responderá de forma directa debiendo indemnizar al otro Corresponsable de los daños y perjuicios causados, si este último se viera afectado de alguna forma como consecuencia de esta situación de incumplimiento y sin haber contribuido a tal infracción de la que trae causa la sanción impuesta o la sentencia condenatoria correspondiente.

Cuando los Corresponsables hayan participado en la misma operación de tratamiento y sean, con arreglo a los apartados 2 y 3 del artículo 82 del RGPD, responsables de cualquier daño o perjuicio causado por dicho tratamiento, cada Corresponsable será considerado responsable de todos los daños y perjuicios, a fin de garantizar la indemnización efectiva del interesado. En todo caso, según el artículo 82.5 del RGPD, cuando de conformidad con el apartado 4 del mismo artículo, uno de los Corresponsables haya pagado una indemnización total por el perjuicio ocasionado, éste tendrá derecho a reclamar al otro Corresponsable la parte de la indemnización correspondiente a su parte de responsabilidad por los daños y perjuicios causados, de conformidad con las condiciones fijadas en el artículo 82.2 del RGPD.

Quinta. - Deber de información.

Las partes se informan recíprocamente respecto a los datos personales incluidos en este Acuerdo de conformidad con lo dispuesto en el RGPD de lo que sigue, a saber:

- Que las personas firmantes de este convenio son los representantes de los corresponsables del tratamiento a los efectos de aquél, quedando sus respectivos datos de contacto señalados en el encabezamiento de este Acuerdo.
- Que el tratamiento de los citados datos tiene como base legítima de tratamiento la ejecución del contrato principal al que se refiere este Acuerdo, por lo que su no aportación podría dar lugar a la imposibilidad de desarrollar el mismo.
- Que los datos serán tratados a los efectos dispuestos en ese contrato principal, a fin de su correcta realización y/o control de cumplimiento.
- Que estos datos podrán, en cada caso ser cedidos a las autoridades y organismos competentes en función de la legislación aplicable en cada caso. Fuera de estos supuestos no se cederán a terceros salvo que así lo imponga la ley aplicable.
- No están previstas transferencias internacionales de los mismos.
- Que las personas firmantes del presente convenio podrán ejercitar frente a las respectivas partes que corresponda sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de datos, oposición y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas de conformidad con la normativa aplicable.
- Que, en caso de que cualquiera de las partes firmantes considerara vulnerados sus derechos, no habiendo sido debidamente atendidos por la parte que corresponda, tal persona firmante podrá presentar frente a la misma una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos Personales (AEPD)."

3. Proceso para la aprobación y suscripción del convenio.

En el estudio del instrumento (convenio modelo y aplicación informática publicadas) por parte de la Entidad Local interesada, se identifican las entidades ya adheridas y publicadas en la propia aplicación. Eventualmente se puede contactar, a nivel técnico o de equipo de gobierno, con otras entidades con la que se desea tener esta relación, para una adhesión en paralelo.

El inicio del procedimiento es de oficio, por lo que se instrumenta mediante providencia de la Alcaldía o, por delegación, concejalía competente por razón de la materia; o por moción de impulso de cualquier miembro de la Entidad, aprobada en sesión plenaria.

El procedimiento para la adhesión al convenio modelo requiere los siguientes documentos y pasos procedimentales:

- 1) Una memoria justificativa “donde se analice su necesidad y oportunidad, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en esta Ley” ([art. 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#)).
- 2) Negociación colectiva en Mesa General de Negociación ([art. 37.1.c\) del EBEP](#)).
- 3) Informe jurídico de Secretaría ([art. 3.3.c del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional](#) en relación con el [art. 47.2.h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#)).
- 4) Otros informes que se pueden establecer por la normativa autonómica.
- 5) Informe propuesta de acuerdo ([art. 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales](#)).
- 6) Dictamen de la oportuna comisión informativa ([art. 123 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales](#)).
- 7) Acuerdo plenario por mayoría absoluta de solicitud de adhesión ([art. 47.2.h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#)).
- 8) Remisión por Alcaldía del certificado del acuerdo plenario al Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer. Dicha solicitud de adhesión será sometida a aprobación de las entidades locales ya miembros del convenio. Se requerirá de unanimidad de los mismos, para aprobar la adscripción.
- 9) Recepción del protocolo de adhesión al convenio marco por todas las entidades conveniadas, junto con las oportunas instrucciones para el ejercicio del convenio y uso de la aplicación.
- 10) Firma de la Alcaldía de la entidad solicitante de dicho protocolo de adhesión.
- 11) Publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia a cargo de la nueva entidad adherida.
- 12) Carga en la aplicación de todas las bolsas de trabajo vigentes, con la oportuna referencia de los miembros de las mismas que hayan aceptado la cesión de datos a entidades terceras.

Dado que la necesidad y oportunidad de este convenio es de carácter estratégico, no puntual o para una determinada circunstancia, cabe su informe por funcionario. Como el resto del contenido de la memoria justificativa preceptiva es de índole fáctico o jurídico, cabe afirmar lo mismo.

En aras de la debida agilidad y celeridad en el procedimiento administrativo, el que suscribe propone fusionar la memoria justificativa, el informe de Secretaría y el informe propuesta de acuerdo, del que se adjunta modelo.

Modelo de documento

INFORME – MEMORIA JUSTIFICATIVA – PROPUESTA DE ACUERDO (PRELIMINAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

ANTECEDENTES DE HECHO:

Visto el **CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA PARA LA CESIÓN RECÍPROCA MULTILATERAL DE BOLSAS DE TRABAJO MEDIANTE APLICACIÓN INFORMÁTICA “TALENTUM”, PROMOVIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE CANET D'EN BERENGUER** (BOP Valencia 25/01/2023), así como la aplicación informática de soporte y la información publicada en la misma al respecto, especialmente las entidades adheridas.

Visto que el pasado 22 de septiembre de 2021 el *Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana* ha emitido dictamen (561/2021) negativo a “aprobar un convenio de colaboración interadministrativo con otro Ayuntamiento, mediante el cual el Ayuntamiento de X pueda disponer o compartir bolsas de trabajo constituidas previamente”.

Por la Alcaldía se ha ordenado su estudio y, en su caso, que se informe y proponga la oportuna adhesión. Para ello se procede a analizar los argumentos del referido dictamen a la luz de la práctica jurisdiccional.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

A) Excede del deber de colaboración interadministrativa mediante convenio: “la competencia para seleccionar al personal le corresponde, con arreglo a lo establecido en el artículo 4 en relación con el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LRBRL, a cada Ayuntamiento, siendo la competencia irrenunciable. En esta línea, el artículo 8.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) (...) excede de la previsión del art. 141.1.d) y del art. 142.c de la LRJSP” de deber de colaboración” interadministrativa “mediante la técnica del convenio”:

La competencia para seleccionar al personal corresponde a cada ayuntamiento, tal y como se establece en el artículo 4 en relación con el 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Competencia que es irrenunciable tal y como establece la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, LRJSP) en el artículo 8: “1. La competencia es irrenunciable y se ejercerá por los

órganos administrativos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación o avocación, cuando se efectúen en los términos previstos en ésta u otras leyes."

Ahora bien, existen procedimientos para habilitar a otras Administraciones la competencia para realizar determinadas actuaciones, entre ellas, la encomienda de gestión, regulada en el art. 11 LRJSP, con la siguiente literalidad:

«Artículo 11. Encomiendas de gestión.

1. La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia (...).

2. La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico de soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda. (...)

3. (...) b) Cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio (...).

“Es indudable la facultad que tienen los entes locales para celebrar convenios de colaboración intermunicipal en materia de cesión de bolsas de trabajo ante necesidades perentorias en la cobertura interina de puestos de trabajo y por causas justificadas previstas en el art. 10.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 - documento 4 del expediente administrativo-. Esa posibilidad ha sido reconocida por la Sala en la sentencia de 23-4-2004, señalando que se trata de una medida excepcional que tiene plena cabida dentro del principio de colaboración y cooperación entre Administraciones Públicas, no perturbando los principios de igualdad, mérito y capacidad en tanto que los aspirantes de las bolsas de trabajo objeto del presente convenio fueron seleccionados a través de un procedimiento presidido por esos principios” (TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020 en relación con la S 23-04-2004, nº 562/2004, rec. 426/2003).

B) Principio de publicidad: “la publicación de las bases y de la convocatoria debe definir el objeto y contenido de las mismas, de forma que si se ha concretado que un proceso selectivo es para seleccionar personal funcionario interino para un Ayuntamiento sólo son válidas para dicha Administración (...) la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de diciembre de 2005, en la que se señala que (...) si el precepto recogiera la exigencia de que las bolsas que convoque una Administración hiciesen público en qué otras Administraciones pudieran utilizarse, resultaría una norma válida”:

Es lógico que, cuando se prevé una cesión sistemática, como ocurría en el precepto reglamentario objeto de la referida sentencia (TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 1ª, S 19-12-2005, nº 879/2005, rec. 1947/2004, reiterada en TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 26-12-2007, nº 751/2007, rec. 697/2006) o en un convenio marco de duración plurianual (TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020), se haya de prever y publicar a los efectos oportunos.

Actualmente este Ayuntamiento incorpora en sus bases de procedimientos selectivos una cláusula de previsión de esa eventualidad en el siguiente sentido o similar:

“Asimismo, formar parte de la bolsa supone que los datos de los/as aspirantes pueden compartirse con otras Administraciones, con las cuales se haya suscrito convenio y en sus términos, salvo que hayan manifestado su voluntad en contra en la solicitud, sin perjuicio de que pueda manifestarla en cualquier momento posterior.”

C) Régimen de protección de datos personales y su tratamiento:

La cesión de datos protegidos autorizada por su titular tiene un claro régimen jurídico, definido especialmente en los arts. 6, 77 y Disp. Adic. 10 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDPGDD). Conforme a esta última, “podrán comunicar los datos personales que les sean solicitados por sujetos de derecho privado cuando cuenten con el consentimiento de los afectados”, con idéntica razón a otras Administraciones Públicas, sin perjuicio de las especialidades previstas en la norma para unos supuestos concretos, que no incluyen el del presente informe.

De acuerdo con el art. 6.1 LOPDPGDD, “se entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”. Así debe constar en el expediente antes de la efectiva comunicación a terceros.

Actualmente este Ayuntamiento prevé en sus bases de procedimientos selectivos un modelo de instancia que lo recoge en el siguiente sentido o similar:

“CONSIENTE:

☐ La incorporación a bolsa de trabajo.

☐ La cesión de la bolsa de trabajo a otras Administraciones Públicas.”

Correlativamente, el art. 11.2 LRSP prevé: “(...) *En todo caso, la Entidad u órgano encomendado tendrá la condición de encargado del tratamiento de los datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso en ejecución de la encomienda de gestión, siéndole de aplicación lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.*”

D) Negociación colectiva:

Salvo en las cesiones puntuales y coyunturales (TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 23-04-2004, nº 562/2004, rec. 426/2003), procede “la exigencia de negociación colectiva al amparo de lo previsto en el art. 37.1 del EBEP” conforme a TSJ Comunidad Valenciana (Contencioso), sec. 2ª, S 20-07-2021, nº 580/2021, rec. 67/2020:

“El convenio no atiende a necesidades puntuales y coyunturales puesto que se pacta con una duración de cuatro años. Podría estar justificado por razones de urgencia para cubrir determinados puestos de trabajo cuando la bolsa propia se ha agotado pero en este caso no responde a necesidades coyunturales sino con perspectivas de duración en el tiempo al preverse una duración del convenio de cuatro años y afecta a los instrumentos como pueden ser las bolsas temporales de empleo para la contratación de determinado personal, lo que viene a ser un medio de planificación de recursos humanos que encaja dentro del

supuesto previsto en el art. 37.1 c) del EBEP (EDL 2015/187164), que establece como objeto de negociación: "*Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*"

Resulta, además, que el Ayuntamiento demandado a través del convenio suscrito se vincula a una bolsa de empleo temporal y de manera duradera para la provisión de funcionarios interinos de una determinada clase y este sistema de provisión afecta a los criterios generales y política de contratación de la Corporación demandada que afecta a las condiciones de trabajo de su personal.

En último término, el art. 37.1 del Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, no ofrece dudas en su regulación de que la constitución y funcionamiento por las que se regirán las bolsas temporales de empleo serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales en el marco de la respectiva mesa de negociación. De admitirse ese sistema de provisión de vacantes a través de ese instrumento de colaboración interadministrativa de duración duradera se estaría vaciando de contenido el precepto mencionado, que impone en esos casos la negociación colectiva".

E) Discrecionalidad: "Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de diciembre de 2005, en la que se señala que *La Sala considera que el precepto que aquí se recurre es, técnicamente, muy defectuoso pues ciertamente no se concreta cuál sea el mecanismo que permita determinar qué bolsa funciona como sustitutiva de cada una de las Administraciones Públicas Vascas que superan las doscientas, con lo que da un amplísimo margen de discrecionalidad para las Administraciones que pueden buscar bolsa por bolsa sin límite alguno*":

Ese "amplísimo margen de discrecionalidad" puede dar espacio a la proscrita arbitrariedad, pero también a una praxis administrativa razonable, que en este Ayuntamiento, atiende al criterio de proximidad entre los entes conveniados.

Se puede explicitar y publicar en el convenio o en la aplicación informática el criterio a los efectos de la debida publicidad, transparencia y seguridad jurídica.

F) Encomienda puntual y de futuro: "encomienda de gestión a otra Administración que disponga de más medios para que ésta, de forma puntual, proceda a realizar la tramitación de un procedimiento selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo":

Se comparte, como se ya se ha indicado, la tesis de la encomienda de gestión, pero no que haya de ser necesariamente puntual, si el convenio es objeto de negociación colectiva, en los términos ya referidos. Tampoco se comparte que haya de ser necesariamente de tramitación de una nueva bolsa, si existe una constituida con la advertencia de la posibilidad de cesión a entidades terceras y sólo respecto de quienes hayan consentido, en los términos de los apartados anteriores.

G) Otros aspectos mejorables mediante el convenio marco y su aplicación informática ("software") específica:

a) Aumentar la publicidad de las bolsas de trabajo vigentes de cada entidad.

Visualización de todas las entidades conveniadas y sus bolsas vigentes, distinguiendo las disponibles para cesión o no.

b) Acelerar el acceso a las bolsas de trabajo de otras entidades.

Cursar un llamamiento directamente a las bolsas de trabajo susceptibles mediante la aplicación.

c) Reducir la carga de trabajo para las entidades cedentes.

Se limita a la subida de datos inicial de la bolsa, ya que se dota -mediante la aplicación- de acceso directo a los conveniados a las bolsas para el llamamiento, excluyendo a los nombramientos internos vigentes de la entidad cedente.

d) Aumentar la transparencia de las bolsas y de las cesiones.

Mediante una única aplicación de software se visualizan por toda la ciudadanía todas las bolsas, posiciones y llamamientos de todas las entidades conveniadas, sin perjuicio de avisos por correo electrónico a todos los interesados de una bolsa de cada movimiento en la misma.

e) Aumentar el número de bolsas de trabajo disponibles.

Pasando de los convenios bilaterales a multilaterales, con el mismo número de entidades conveniadas se incrementa la oferta para las mismas con un sólo instrumento de adhesión. Dicho incremento debe de aumentar el atractivo del instrumento por lo que promover la adhesión de más entidades con efecto de círculo virtuoso.

A los efectos de simplificar la operativa de un convenio multilateral (eludir que todas las entidades conveniadas tengan que aceptar a cada nueva entidad que lo solicite) sería interesante que el servicio se asumiese por una entidad supramunicipal, que ostentaría su titularidad sin perjuicio de la promoción inicial y prestación técnica de la aplicación software por parte de este Ayuntamiento.

H) Cesión interadministrativa de aplicaciones informáticas:

El artículo 157.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, señala que las Administraciones Públicas, con carácter previo a la adquisición, desarrollo o al mantenimiento a lo largo de todo el ciclo de vida de una aplicación deberán consultar si existen soluciones disponibles para su reutilización, que pueden satisfacer total o parcialmente las necesidades que se pretenden cubrir. En este mismo sentido, el Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica, con el fin de minorar al máximo los costes derivados de la implantación y desarrollo de las soluciones tecnológicas y de garantizar en todo caso el derecho de los ciudadanos a acceder electrónicamente a los servicios públicos, impone a las Administraciones en su artículo 17, el deber de tener en cuenta las soluciones disponibles que puedan satisfacer total o parcialmente las necesidades de nuevos sistemas o servicios o la mejora y actualización de los ya implantados

De conformidad con la política de cooperación interadministrativa que se deriva de las iniciativas de la Unión Europea en el ámbito de la administración electrónica y que se recogen en la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, especialmente en el artículo 157.1 de la citada ley que establece que "las Administraciones pondrán a

disposición de cualquiera de ellas que lo solicite las aplicaciones, desarrolladas por sus servicios o que hayan sido objeto de contratación y de cuyos derechos de propiedad intelectual sean titulares, salvo que la información a la que estén asociadas sea objeto de especial protección por una norma. Las Administraciones cedentes y cesionarias podrán acordar la repercusión del coste de adquisición o fabricación de las aplicaciones cedidas”

Dicha disponibilidad se ha de publicar en el Centro de Transferencia de Tecnología gestionado en el Portal de la Administración Electrónica de la Administración General del Estado, cumpliendo de este modo la exigencia del artículo 158 de la Ley 40/2015, que señala que “la Administración General del Estado, mantendrá un directorio general de aplicaciones para su reutilización”

Por todo ello, se eleva la siguiente:

MEMORIA JUSTIFICATIVA - INFORME PROPUESTA DE ACUERDO PLENARIO
DE SECRETARÍA GENERAL:

Visto el interés de toda entidad pública local de contar con el más amplio abanico de posibilidades para dar satisfacción a sus necesidades de personal, pero con conocimiento del marco normativo de aplicación, especialmente de las especialidades estatales y autonómicas del régimen local.

Resultando pues ese interés especialmente centrado en las entidades públicas locales de la Comunidad Autónoma.

Conforme al estudio obrante en el expediente del dictamen (561/2021) de 22 de septiembre de 2021 del *Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana* en relación a “aprobar un convenio de colaboración interadministrativo con otro Ayuntamiento, mediante el cual el Ayuntamiento de X pueda disponer o compartir bolsas de trabajo constituidas previamente” y la doctrina jurisprudencial evacuada en la materia.

Considerando el artículo 50 de la ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, establece como trámite preceptivo para la suscripción de convenios y sus efectos, la realización por parte del órgano proponente del convenio, de una memoria justificativa que acompañe al convenio de colaboración. La memoria deberá analizar la necesidad y oportunidad del convenio, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad y el cumplimiento de lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (en adelante, LRJSP).

Ante la siguiente MEMORIA JUSTIFICATIVA para suscribir convenio:

1. Objeto del Convenio

Tradicionalmente, para estos supuestos, la propuesta de convenio tenía un objeto muy concreto, proponiendo una relación unidireccional, sin un concreto interés para la Administración que cedía su bolsa de trabajo, por lo que se propone por la presente un objeto más amplio y recíproco, que sirva de marco para la cesión de las distintas bolsas de

trabajo vigentes de un modo recíproco, según las necesidades concretas de cada momento, durante un periodo amplio de duración.

Ampliando aún más, la relación a constituir no será de carácter bilateral sino multilateral, dado que se pretende crear un banco de bolsas de trabajo disponibles interadministrativamente, por lo que la relación a constituir será con todas las entidades públicas locales adheridas en cada momento.

2. Necesidad y oportunidad del convenio

La propuesta tradicional se limita a una necesidad y oportunidad concretas y puntuales, pero que pueden reproducirse en cualquier momento, respecto de cualquiera de la amplia panoplia de puestos de trabajo susceptibles de empleo público local, con ocasión de muy diversas situaciones, por ello la presente.

Todo ello dentro de la potestad de autoorganización (art. 4.1.a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local -en adelante, LRBRL-) y de la competencia para seleccionar al personal que corresponde a cada entidad (art. 21.1, letras “g” y “h” LRBRL), que es irrenunciable (art. 8.1 LRJSP), sin perjuicio de que existen procedimientos para habilitar a otras Administraciones para realizar determinadas actuaciones, entre ellas, la encomienda de gestión (art. 11 LRJSP).

3. Impacto económico del convenio

De acuerdo con la propuesta tradicional, el Ayuntamiento solicitante se beneficiaba del esfuerzo de constituir una bolsa de trabajo sin ningún tipo de compensación o reciprocidad para la entidad cedente. Por ello, se propone la más amplia reciprocidad en la materia entre todas las entidades públicas locales suscritos al presente, durante un periodo amplio de duración, a los efectos de que todos se beneficien de la relación a establecer.

A los efectos de indemnizar al Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer por los gastos de prestación y mantenimiento del servicio multilateral, especialmente de su aplicación informática de soporte, se prevé:

1) un gasto único inicial con ocasión de la suscripción para la puesta en marcha de la plataforma:

Incluye las tareas necesarias para comenzar a utilizar la plataforma en la organización que se adhiere al convenio.

	Tiempo estimado	Coste
Costes de personal (1)		
Formación	5 h	193,32€
Carga de información	5 h	193,32€
Costes de personal		
Licencia Microsoft Office 365 Básica empresa (*)	1	74,05€
TOTAL		460,69€

(*) En el caso de que la organización ya disponga de licencias Office 365 no sería necesaria la adquisición de nuevas licencias.

2) un gasto periódico anual de mantenimiento a repartir entre todos los suscriptores, incluido el Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer, en proporción a la población:

En este epígrafe se incluye el mantenimiento correctivo y evolutivo de la plataforma, así como la resolución de incidencias a través de los mecanismos habilitados en el presente convenio.

	Unidades	Coste / año
Licencias software		
Licencia Office 365 Básica empresa	1	74,05€
Costes de personal		
Técnico informático A2 (1)	150 h	5.799,53€
		5.873,58€

1) Para el cálculo de los costes de personal se han utilizado los siguientes datos:

Coste anual técnico informático A2: 62.924,88€.

Jornada anual en horas: 1.627,5.

Coste por hora (a/b): 38,66€.

Dicha indemnización al Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer es para el presente ejercicio sin perjuicio de una eventual actualización en ejercicios posteriores.

4. Estabilidad presupuestaria y Sostenibilidad financiera

Sin incidencia, en cuanto que se requiere un gasto específico mínimo y se trata de un ahorro respecto del gasto ordinario en selección del personal, en los términos reseñados en el apartado anterior.

5. Análisis del carácter no contractual y no subvencional de la actividad

Los convenios de colaboración no pueden tener por objeto prestaciones propias de los contratos, según dispone el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El objeto de la presente propuesta de convenio no es asimilable, en ningún caso, a una obra, servicio o suministro.

Según el artículo 48.7 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, también se ha de excluir la concepción de la presente propuesta de convenio como una subvención, dada la reciprocidad de cargas.

Por todo ello, se ha de concluir que se trata de un convenio de colaboración ordinario contemplado en el Capítulo VI de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y, por tanto, que existe una habilitación legal en la que se fundamenta la celebración de dicho convenio.

6. Cumplimiento de la Ley 40/2015.

Analizado el convenio de colaboración a suscribir se deja constancia en este apartado del cumplimiento de lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

- Artículo 47. Definición y tipos de convenios:

- Apartado 1: Ya se ha informado del fin común a satisfacer y deslindado su objeto de los de naturaleza contractual.

- Apartado 2: De los distintos tipos posibles se entiende que el presente responde a la letra a "Convenios interadministrativos (...) que podrán incluir la utilización de medios, servicios y recursos de otra Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público vinculado o dependiente, para el ejercicio de competencias propias o delegadas".

- Artículo 48. Requisitos de validez y eficacia de los convenios.
- Apartado 1: No supone cesión de la titularidad de ninguna competencia.
- Apartado 2: No aplica por sujeto obligado.
- Apartado 3: Se tiene por justificada, en los apartados anteriores, la obligación de mejorar la eficiencia de la gestión pública, facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, contribuir a la realización de actividades de utilidad pública y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- Apartado 4: Se prevén gastos derivados del convenio.
- Apartado 5: Se prevén compromisos financieros.
- Apartado 6. Las aportaciones financieras a comprometer no son superiores a los gastos derivados de la ejecución del convenio.
- Apartado 7: La propuesta de convenio ni instrumenta una subvención, ni una delegación de competencias.
- Apartado 8: Los convenios se perfeccionan por la prestación del consentimiento de las partes.
- Apartado 9. La propuesta de convenio ni instrumenta un acuerdo de terminación convencional de un procedimiento administrativo, ni una encomienda de gestión directamente, por lo que se justifica el cumplimiento del régimen general de convenios, sin perjuicio que se establece el marco para actuaciones específicas, que un sector doctrinal considera encomiendas de gestión, por lo que también se justifica el cumplimiento de su específico régimen jurídico posteriormente.

- Artículo 49. Contenido mínimo de los convenios:

- a) Sujetos que suscriben el convenio y la capacidad jurídica con que actúa cada una de las partes: Se ha de explicitar la capacidad jurídica de las partes, como representantes de sus respectivas entidades.
- b) La competencia en la que se fundamenta la actuación: Se ha de explicitar la competencia de cada una de las partes, en los términos del apartado 2 de la presente Memoria Justificativa.
- c) Objeto del convenio y actuaciones a realizar por cada sujeto para su cumplimiento, indicando, en su caso, la titularidad de los resultados obtenidos: Apartados 1 a 3 de la propuesta de convenio.
- d) Obligaciones y compromisos económicos asumidos por cada una de las partes, si los hubiera, indicando su distribución temporal por anualidades y su imputación concreta al presupuesto correspondiente de acuerdo con lo previsto en la legislación presupuestaria: Apartado 4 de la propuesta de convenio.
- e) Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes y, en su caso, los criterios para determinar la posible indemnización por el incumplimiento.
- f) Mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes. Este mecanismo resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto de los conve-

nios.

g) El régimen de modificación del convenio: A falta de regulación expresa, por imperativo legal, la modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.

h) Plazo de vigencia del convenio:

1. Los convenios deberán tener una duración determinada, que no podrá ser superior a cuatro años, salvo que normativamente se prevea un plazo superior.
2. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

- Artículo 50. Trámites preceptivos para la suscripción de convenios y sus efectos:

- Apartado 1: Es preceptiva la presente memoria justificativa, donde se analice su necesidad y oportunidad, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en esa Ley.

- Apartado 2: Sólo aplica a los convenios del sector público estatal.

- Artículo 51. Extinción de los convenios.

- 1) Los convenios se extinguen por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.
- 2) Son causas de resolución:
 - a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
 - b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
 - c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes.

Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados si así se hubiera previsto.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el convenio o en otras leyes: No se prevén.

- Artículo 52. Efectos de la resolución de los convenios: Precepto que regula la liquidación en caso de resolución anticipada, de aplicación al presente supuesto, salvo los incisos de su

apartado 2 declarados contrarios al orden constitucional de competencias por Sentencia del TC 132/2018, de 13 de diciembre (BOE-A-2019-457).

- Artículo 53. Remisión de convenios al Tribunal de Cuentas: No procede porque sus compromisos económicos no superan los 600.000 euros.

ENCOMIENDA DE GESTIÓN:

La competencia para seleccionar al personal corresponde a cada ayuntamiento, tal y como se establece en el artículo 4.1.a en relación con el 21.1.g) y h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Competencia que es irrenunciable, tal y como establece la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, LRJSP) en el artículo 8: "1. La competencia es irrenunciable y se ejercerá por los órganos administrativos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación o avocación, cuando se efectúen en los términos previstos en ésta u otras leyes."

Ahora bien, existen procedimientos para habilitar a otras Administraciones la competencia para realizar determinadas actuaciones, entre ellas, la encomienda de gestión, regulada en el art. 11 LRJSP (LA LEY 15011/2015), con la siguiente literalidad:

«Artículo 11. Encomiendas de gestión.

1. La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño.

Las encomiendas de gestión no podrán tener por objeto prestaciones propias de los contratos regulados en la legislación de contratos del sector público. En tal caso, su naturaleza y régimen jurídico se ajustará a lo previsto en ésta.

2. La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda.

En todo caso, la Entidad u órgano encomendado tendrá la condición de encargado del tratamiento de los datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso en ejecución de la encomienda de gestión, siéndole de aplicación lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.

3. La formalización de las encomiendas de gestión se ajustará a las siguientes reglas:

(...) b) Cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio entre ellas, que deberá ser publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según la Administración a que pertenezca el órgano encomendante, salvo en el supuesto de la gestión ordinaria de los servicios de las Comunidades Autónomas por

las Diputaciones Provinciales o en su caso Cabildos o Consejos insulares, que se regirá por la legislación de Régimen Local.».

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su art. 47.2.h, dispone: “Se requiere el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de las corporaciones para la adopción de acuerdos en las siguientes materias: (...) h) Transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas, así como la aceptación de las delegaciones o encomiendas de gestión realizadas por otras administraciones, salvo que por ley se impongan obligatoriamente.”

Por lo que se establece la competencia plenaria del acuerdo y el carácter preceptivo del presente informe, de acuerdo con el art. 3.3.c del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, aunque con el presente convenio no se establezca una concreta actividad sí que se regula el marco para ello.

De acuerdo con el art. 37.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece como objeto de negociación colectiva *"Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos"*; y especialmente, el art. 37 del Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, dispone: *"En el ámbito de la Administración local, las bolsas de empleo temporal se regirán por las normas de constitución y funcionamiento que se dicten por el órgano competente de la respectiva entidad local, previa negociación con las organizaciones sindicales en el marco de la respectiva mesa de negociación..."*, es preceptiva la previa negociación colectiva.

Por todo ello se eleva la siguiente **PROPUESTA DE ACUERDO PLENARIO**:

1) Solicitar la adhesión al CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA PARA LA CESIÓN RECÍPROCA MULTILATERAL DE BOLSAS DE TRABAJO MEDIANTE APLICACIÓN INFORMÁTICA “TALENTUM”, PROMOVIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE CANET D'EN BERENGUER, indicando que la preceptiva persona delegada de protección de datos de este Ayuntamiento a los efectos del contrato de corresponsabilidad, es:

[Nombre y apellidos/Denominación]

[Dirección electrónica de contacto]

2) Encomendar a la Alcaldía la firma del protocolo de adhesión, una vez suscrito por todas las entidades conveniadas previamente.

3) Publicar anuncio de dicha adhesión en el Boletín Oficial de la Provincia.

[Recomendado: 4) *Aceptar la adhesión futura al referido Convenio de cualesquiera entidades o personas integrantes del sector público local de la Comunidad Valenciana.*

5) *Encomendar a la Alcaldía la firma de aceptación del protocolo de adhesión de dichas adhesiones futuras, previa resolución de la que se dará cuenta al Pleno.*

Más ágil y rápida la siguiente alternativa al punto 5: 5) *Encomendar al Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer la firma de aceptación del protocolo de adhesión de dichas adhesiones futuras, previa resolución que se comunicará a este Ayuntamiento.]*

3. Proceso para acceder a las bolsas de trabajo en Talentum

Una vez detectada una necesidad (baja laboral, programa por interinidad,...), se cargan los datos del puesto a cubrir (grupo, subgrupo, categoría profesional, complemento de destino, complemento específico, jornada laboral, etc.) en la aplicación informática *Talentum* y se cursa una consulta.

La aplicación da preferencia a la eventual bolsa de trabajo propia (Zona 0) respecto de las de otras entidades, que las presenta ordenadas conforme a los criterios de cercanía geográfica y de antigüedad de cada la bolsa de trabajo (Zona 1, Zona 2, Zona 3 y Zona 4) dentro de la correspondiente comunidad autónoma.

La aplicación sólo permite llamar al primer miembro aún no llamado de la bolsa elegida. En su caso, la aplicación comunica el llamamiento tanto a la persona interesada, como a los restantes miembros de la bolsa y a la entidad titular de la misma. Inmediatamente realizada la solicitud, la aplicación bloqueará al miembro llamado por un plazo máximo de tres (3) días hábiles, durante los cuáles deberá responder afirmativa o negativamente a la solicitud o se entenderá el silencio como negativo. Asimismo, la aplicación facilita los otros datos de contacto (teléfono) que haya podido aportarse a los efectos de facilitar la comunicación de la entidad llamante con la persona llamada.

En caso de rechazo del llamamiento, la entidad interesada puede cursar nuevo llamamiento al siguiente miembro de la bolsa de trabajo o, agotada la bolsa, al primer miembro disponible de otra bolsa, de acuerdo con los criterios ya mencionados anteriormente.

En caso afirmativo, se procederá a su bloqueo permanente, salvo para la entidad titular de la bolsa, sin perjuicio del oportuno nombramiento por la entidad llamante.

Modelo de documento (Resolución de Alcaldía de llamamiento)

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto que este Ayuntamiento tiene necesidad de cubrir:

- una interinidad por programas de baja por incapacidad temporal, con las siguientes características:

- Puesto: Arquitecto/a superior
- Clasificación y subclasificación: A A1
- Nivel de destino: 26
- Jornada: 100%
- Complemento específico mensual: 1.566'19 €

- una plaza vacante, con las siguientes características:

- Puesto: Arquitecto/a superior

- Clasificación y subclasificación: A A1
- Nivel de destino: 26
- Jornada: 60%
- Complemento específico mensual: 939'72 €

Visto que este Ayuntamiento está adherido a TALENTUM y que su aplicación cuenta con diversas bolsas de trabajo adecuadas, que han sido ordenadas por razones geográficas y temporales del siguiente modo:

- 1)
- 2)
- 3)

Considerando que, de realizarse directamente llamamientos a dichas bolsas, este Ayuntamiento dotaría a su actuación de las debidas agilidad y eficiencia en su gestión.

Visto el artículo 2.1. p, de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, establece entre los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana el de cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión de empleo público.

Considerando que la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en consonancia con lo establecido por el artículo 103 de la CE. Dispone en su art. 3,1 y 2 que las Administraciones Públicas “deberán respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios: (...) b) Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos; (...) d) Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión; (...) h) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados; (...) i) Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales; (...) y k) Cooperación, colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas”, disponiendo de medios “que aseguren la interoperabilidad y seguridad de los sistemas y soluciones adoptadas por cada una de ellas, garantizarán la protección de los datos de carácter personal, y facilitarán preferentemente la prestación conjunta de servicios a los interesados”.

Por todo lo expuesto, dentro de los principios de colaboración y cooperación que han de regir las Administraciones Públicas, y en uso de las atribuciones que la vigente legislación me confiere como representante del Ayuntamiento y jefe superior del personal de la Corporación, en virtud del art. 21.1.b y h de la Ley 7/1985, de 2 de abril d, reguladora de las Bases del Régimen Local,

SE ACUERDA:

Proceder al llamamiento ordenado de las referidas bolsas de trabajo para la cobertura interina de los puestos antes reseñados.

4. Proceso de nombramiento de personal interino

Anunciada la aceptación del llamamiento por el miembro llamado de la bolsa de trabajo en cuestión, la entidad llamante debe nombrar personal interino al llamado mediante resolución de Alcaldía o concejal delegado, intimando al interesado a tomar posesión en un plazo determinado bajo pena de tenerlo por desistido.

La aceptación formal de dicho llamamiento se hace constar mediante un acta de toma de posesión.

Modelo de documento (Resolución de nombramiento)

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto que este Ayuntamiento tiene necesidad de cubrir:

- (Puesto)

Visto que este Ayuntamiento está adherido al Convenio TALENTUM.

Visto que este Ayuntamiento, mediante resolución de Alcaldía xxx, acordó el llamamiento ordenado a las siguientes bolsas disponibles:

-
-
-

Visto que ha manifestado su aceptación mediante registro de entrada número 2022-E-RE-XXXX el aspirante D. XXXX, por lo que se procede a desestimar a los demás aspirantes por silencio administrativo ya que ha pasado el plazo de contestación de la oferta que se fijó el 2 de junio.

De conformidad al informe de Intervención de fecha 07 de junio de 2022 que ratifica que existe consignación presupuestaria suficiente para la contratación del Arquitecto Superior durante 6 meses y 22 días. Que restan del presente ejercicio.

Considerando el artículo 10.1 c) de la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que permite el nombramiento de funcionarios interinos, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

SE RESUELVE:

PRIMERO. Aprobar el nombramiento como funcionario interino para cubrir el puesto de ARQUITECTO SUPERIOR, clasificación profesional A, subgrupo A1, Escala Nivel 26, de clase FUNCIONARIAL, con 100 % de jornada, con efectos del 14 junio de 2022 y hasta la incorporación de la titular, a favor de:

- (Nombre y apellidos), (NIF), (Empleada a la que sustituye)

SEGUNDO. Notificar la presente resolución al interesado, indicando que deberá tomar posesión del puesto en el plazo de tres días.

TERCERO. Dar cuenta al Pleno, en la próxima sesión que se celebre.

Modelo de documento (Acta de toma de posesión)

Expediente: XXX

Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal

Asunto: XXX

Resolución de Alcaldía: 2022- XXX, de 11/10/2022

Cargo: ARQUITECTO SUPERIOR

Persona interesada: D. XXX

DNI: XXX

Fecha de efectos: 11 de octubre del 2022.

ACTA DE CESE

Ante el Sr. Alcalde Presidente de la Corporación, D. Pere Joan Antoni Chordá, y el Secretario General de esta Corporación, D. Antonio Miguel Palop Marín.

Comparece la persona interesada al objeto de cesar en la posesión de la plaza, puesto o cargo de referencia de este Ayuntamiento, en virtud del nombramiento por acuerdo reseñado y con efectos desde la fecha indicada.

Acreditada su personalidad, la persona interesada presta su voluntad de cesar en el cargo una vez ha concluido la motivación de su nombramiento.

Seguidamente, el Sr. Alcalde manifiesta la aceptación del cese efectuado y, no siendo otro el objeto de la presente, por la Alcaldía, se da por concluso el acto.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

5. Propuestas / Apuntes para la mejora:

A) La importancia de la asistencia supramunicipal (a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales):

A.1) A los efectos de simplificar la operativa de un convenio multilateral (eludir que todas las entidades conveniadas tengan que aceptar a cada nueva entidad que lo solicite) sería interesante que el servicio se asumiese por una entidad supramunicipal, que ostentaría su titularidad, sin perjuicio de la promoción inicial y prestación técnica de la aplicación software por parte del Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer.

A.2) Dicha entidad debería promover la creación y renovación periódica de bolsas de trabajo de interés para el municipalismo a los efectos de que las entidades locales de su territorio pudiesen hacer uso de las mismas.

A.3) Dichas bolsas podrían ser un segundo resultado de procesos de selección de personal para su provisión definitiva, encomendados por las entidades locales a dicha entidad supramunicipal para superar así las dificultades de la realidad municipal para el desarrollo de procesos selectivos (Disp. Adicional 1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público).

A.4) Sin perjuicio de la anterior, se podría crear una bolsa de funcionarios de carrera con formación específica e interés en participar como miembros de "órgano técnico de selección" (tribunal) para su uso por aquellas entidades locales que estimasen realizar por sí sus procesos de selección.

B) La importancia de la praxis ordenada, razonada y publicada (a los ayuntamientos y demás entidades locales usuarias de Talentum):

B.1) Al dar de alta una bolsa de trabajo en la aplicación se da la opción de adjuntar documentación de la misma, interesa incorporar toda aquella documentación que debe publicarse (bases, convocatoria, anuncios del órgano técnico de selección, además de la propia constitución y conformación de la bolsa) a los efectos de servir de concentrador de información (promoviendo confianza) para las organizaciones, aspirantes y ciudadanía en general.

B.2) La ausencia de una taxonomía homogénea de puestos de trabajo entre cada organización desaconseja un mecanismo rígido de llamamiento a una determinada bolsa o pluralidad ordenada de las mismas mediante la aplicación. En aras de la debida

transparencia, en caso de optar por un llamamiento por Talentum, se recomienda dictar una resolución de alcaldía (o de la concejalía o junta delegada) ordenando el llamamiento indicando expresamente las bolsas relacionadas en la oportuna consulta previa y a las que, en su caso, se va a limitar el llamamiento y la oportuna motivación.

B.3) Se recomienda, antes que la exclusión de una determinada bolsa ante la duda de su adecuación (aquí una funcionalidad del anterior apartado B.1), que el llamamiento esté bien definido (modelo del apartado 5.3), de modo que las personas llamadas puedan determinar si pueden (requisitos exigidos) y quieren aceptar el llamamiento lo antes posible, facilitando la inmediata contestación para una concatenación de llamamientos más ágil y posibilitar el nombramiento en el menor tiempo posible.

6. Alegato final: La cooperación como clave de la supervivencia y el progreso

(Antonio Miguel Palop Marín – Secretario General del
Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer)

“Es mejor un plan bueno hoy, que uno perfecto mañana”
(General George Patton)

Según la Real Academia Española, cooperación es la acción de “obrar juntamente con otro u otros para la consecución de un fin común”. Es un incontestable hecho (biológico, antropológico, sociológico, psicológico -a falta de citar otras disciplinas intermedias-) y no sólo en los seres humanos. De paradoja de la teoría evolucionista de Darwin, que primaba la competencia, ha pasado a ser el eje central de los actuales estudios de la materia y otras conexas.

Entre los autores actuales destaca Martin A. Nowak, matemático y bioquímico de la Universidad de Harvard, especialista en Teoría de Juegos, que afirma: “Tal vez el aspecto más destacable de la evolución es su capacidad de generar la cooperación en un mundo competitivo”. Sin duda, es la única posibilidad de lograr determinadas acciones, que unilateralmente son difíciles de alcanzar en la Naturaleza, junto a o pese a la inevitable presencia de la competencia y la adaptación.

Analizando a nivel teórico el Dilema del Prisionero (“juego” base para analizar la conducta de cooperación), la opción de cooperar se presenta como la más deseable para el beneficio común. Si se coopera, el beneficio es mayor a nivel global (para todos) y verdaderamente parece ser la apuesta por la supervivencia. Pero cabe la tendencia a la desertión, optando por el beneficio particular o inmediato sobre el global o general, particularmente en una situación extrema. De ahí que se consideren inevitables los ciclos y los grupos de disidencia, ya que la naturaleza, como los demás sistemas complejos, no son lineales; pero la alternativa a la cooperación, a largo plazo, es la extinción.

Quizá el descubrimiento más contundente de Nowak es que, a mayor grado de información recibida, es más grande la tendencia hacia la cooperación. El conocimiento modifica la confianza o, incluso, la hace prescindible. De ahí la importancia de la transparencia en la actuación administrativa.

Desde una perspectiva evolucionista, la supervivencia de los primeros humanos se basó en gran medida en los procesos de dar y ayudar. Las disposiciones prosociales fueron de este modo parte del éxito evolutivo (Penner). De tal modo que la cooperación se ha llegado a definir de la manera siguiente (Fernández-Sánchez): “Acuerdos entre dos o más partes independientes que, uniendo o compartiendo parte de sus capacidades y/o recursos, sin llegar a fusionarse, instauran un cierto grado de interrelación para realizar una o varias actividades que contribuyan a incrementar sus ventajas competitivas.”

Así se llega de la cooperación a la sinergia, “acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales” (Real Academia Española). Sólo a través de la cooperación es posible un resultado mayor, no sólo del mejor posible de cada uno de los individuos, sino también mayor a la mera suma de los mismos.

Las entidades locales españolas afrontan en la actualidad posiblemente uno de los mayores retos de su historia, en un entorno en constante variación, una regulación excesiva y restrictiva, unos medios -por definición- escasos y unas expectativas ciudadanas atomizadas, de amplio espectro y mayormente desconocidas para cada entidad.

En una situación de necesidad, en la que los medios propios no alcanzan para afrontarla, se debe de recurrir a las fórmulas que han sido ya de éxito y que las modelizaciones matemáticas de la Teoría de Juegos corroboran como de éxito: la cooperación y, como acelerante, la transparencia.

En ese sentido se debe de interpretar la propuesta de TALENTUM, dentro de su limitado objeto respecto del universo competencial local.

7. Publicaciones, menciones y referencias:

[Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de 25/01/2023: Anuncio de aprobación.](#)

[VV.AA. "COMPARTIR TALENTO entre municipios" Instituto Nacional de Administración Pública - 2023](#)

Presentado en el congreso anual de ANEXPAL 2023 en Alicante, sin perjuicio de diversas presentaciones para distintas entidades locales o asociativas, de las que se ha de destacar la AVTPAL.