

**GIPUZKOAKO LURRALDE HISTORIKOKO  
ADMINISTRAZIOA**

2

**ADMINISTRACIÓN DEL TERRITORIO  
HISTÓRICO DE GIPUZKOA****GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA****GOBERNANTZAKO ETA GIZARTEAREKIKO  
KOMUNIKAZIOKO DEPARTAMENTUA**

*Gipuzkoako Foru Aldundian lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak onartzea.*

Departamentuko foru diputatuak, honako agindu hau eman du 2015eko abenduaren 10ean:

2015eko urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegi-leak, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutua onartzen duenak, 10.2 artikuluan ezartzen du bitarteko funtzionarioak hautatzeko, prozedura bizkorak erabili behar direla, betiere berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak estu errespetatuta.

Era berean, 2004ko urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duenak, 58.1 artikuluan dio bitarteko funtzionarioen hautaketa gai horri buruz administrazio bakoitzak duen araudian ezarritako prozeduren bidez egingo dela, betiere oinarritzat hartuta ahalik eta bizkorren egitea ahalbidetuz berdintasun, publizitate, merezimendu eta gaitasun printzipioak betetzen direla bermatuko duten irizpideak.

Artikulu bereko 2. idatz-zatiak dioenez, horretarako beraiazko araudirik ezean, hautaketa, oro har, funtzionario izateko edo aldi baterako lanpostuen lan poltsak osatzeko izan diren hautaketa prozesuak gainditu dituztenen artean egingo da.

Gipuzkoako Foru Aldundian lanpostuak aldi baterako bete edo aldi baterako programak garatzeko prozedurak Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta bertako Langileen arteko Lan Harremanaren Arau Erregulatzaileen 37. artikuluan ezarritakoaren arabera egin izan dira. Arau hori Diputatuen Kontseiluak 1991ko maiatzaren 28an hartutako erabakiaren bidez onartu zen.

Erabaki horrek lanpostuak aldi baterako betetzeko sistema bat aurreikusten zuen, hau da, lanpostu berdinean edo antzekoetarako deituriko lan eskaintza publikoetara aurkeztu eta gutxienez egokitasun mailara iritsi arren lanposturik eskuratu ez zuten izangaien zerrendak erabili.

Lan Harremanaren Arau Erregulatzaile horiek garatuz, 2002ko irailaren 6ko Foru Aginduak aldi baterako kontratazioetan aplikatu behar den zerrenden arteko lehentasun hurrenkera ezarri zuen.

Gero, 2005eko martxoaren 16ko Foru Aginduak berriro arautu zituen lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak.

Foru Agindu hori onartu zenetik hamar urte igarota, zerrenda ugariaren kudeaketan emandako eguneroko jardunak agerian utzi zuen beharrezkoa dela indarrean den araudia moldatzea, kudeaketaren objektibotasuna, eraginkortasuna eta eragimenaren ikuspegitik Foru Aldundiaren beharretara egokitzeko.

**DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA****DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA Y  
COMUNICACIÓN CON LA SOCIEDAD**

*Criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

El diputado foral del Departamento, con fecha 10 de diciembre de 2015, ha dictado la siguiente Orden:

El 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 establece en su artículo 10.2, que la selección del personal funcionario interino habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En el mismo sentido, el artículo 58.1 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, en lo que respecta a dicho personal recoge que su selección se hará mediante los procedimientos que establezca cada Administración en su normativa sobre la materia, que estará basada en todo caso en criterios que, posibilitando la máxima agilidad, aseguren los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

El apartado 2 del mismo artículo señala que a falta de normativa específica la selección se hará, con carácter general, entre el personal aprobado en procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario o para la formación de bolsas de empleo temporal.

La cobertura temporal de puestos de trabajo o el desarrollo de programas temporales en la Diputación Foral de Gipuzkoa se ha venido realizando según lo establecido inicialmente en el artículo 37 de las Normas Regulatoras de la Relación de Trabajo entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y su personal aprobadas por acuerdo del Consejo de Diputados de 28 de mayo de 1991.

En dicho acuerdo se contemplaba un sistema de cobertura temporal utilizando las listas de aspirantes que habiéndose presentado a convocatorias resultantes de la oferta de empleo público de puestos idénticos o similares hubieran alcanzado unos mínimos de aptitud, pero no hubiesen obtenido plaza.

En desarrollo de las referidas Normas Regulatoras de la Relación de Trabajo la Orden Foral de 6 de septiembre de 2002, procedió a establecer el orden de prelación de listas aplicable en las contrataciones temporales.

Posteriormente la Orden Foral, de 16 de marzo de 2005, volvió a regular los criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales.

Trascurridos diez años desde la aprobación de la referida Orden Foral, la práctica diaria en la gestión de las múltiples listas puso de manifiesto la conveniencia de adecuar la normativa vigente a las necesidades de la Diputación Foral desde el punto de vista de la objetividad, eficacia y eficiencia en la gestión.

Horrekin batera, aintzat hartu beharrekoa da Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legearen bidez berariaz debekatu dela 2012, 2013, 2014 eta 2015. urteetan lan eskaintza publiko-rako deialdirik egitea, eta horrek areagotu egin duela aldi baterako izendapenak egiteko premia, eta horrenbestez, Foru Aldundiak lan poltsak eratzeko deialdiak egin beharra eta lanpostuak aldi baterako betetzeko bertako edo beste administrazioetako zerrendetara maiztasun handiagoz jo beharra.

Horrenbestez, 2015eko maiatzaren 13ko Foru Agindu bidez (Gipuzkoako Aldizkari Ofizial, 93. zk., 2015-05-20) onartu ziren Gipuzkoako Foru Aldundian lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak.

Ordu arte indarrean egondako araudiaren aldean, aldaketa nabariena zen nola ebazten ziren egoera gogoz kontra sortutakoak, administrazioaren kudeaketak behar dituen eraginkortasunaren eta eragimenaren ikuspegitik begiratuta. Egoera horien artean zeuden, besteak beste, administrazio berean beste lanpostu batean lanean ari ziren pertsonen eskaintza egin beharra; Foru Aldundiaren beraren enplegu publikoaren eskaintzak gainditu eta plazarik gabe gelditutakoen zerrendak bazter utzi beharra, denbora jakin bat iragana zelako; iraupen mugatuko beharrei aurre egiterakoan sortzen ziren arazo ugariak; edo beste herri administrazioen zerrendetara jotzeko irizpide objektiborik ez izatea.

Beste alde batetik, aipatutako aginduak bermatzen zuen desgaituentzako txanda mugatutik eratorritako zerrendak daudenean, hiru kontratu edo izendapenetatik bat pertsona desgaituen alde egingo direla, eta, nolana ere, halako zerrendarik ez dagoenean, ahaleginak egingo direla kontratu edo izendapen kopuru berdina egiteko pertsona desgaituen alde.

Aitortu beharra dago ezarritako helburuak bete egin direla, lanpostuak aldi baterako betetzeko kudeaketaren eraginkortasun eta eragimen irizpideen aldetik begiratuta, baina, hala eta guztiz ere, foru agindu berria indarrean jarri zenez geroztik disfuncio batzuk atzeman izan direnez, onartutako xedapena egokitu beharra gertatzen da. Horrenbestez, langileen ordezkariekin aldaketa hauek negoziatu dira:

Alde batetik, izendapenen egonkortasunak, kudeaketak eta eragimenak aholkatzen dituzte, beste administrazioei eskatu behar zaizkienean zerrendak, gure zerrenda propiorik ez dagoelako, lehen-lehenik jo behar dela Gipuzkoako Lurralde Historikoko toki entitateek emandako zerrendetara.

Beste alde batetik, 2015eko maiatzaren 13ko Foru Agindua indarrean jarri zenetik atzemandako disfuncio nagusietako bat da izangai bat zerrendetan posizio hobean egoteak ez zuela esan nahi, ezinbestean, lanpostu huts bat hartzeko aukerak hobetzen zitzaizkionik. Horregatik, erantsi den aldaketa bat da izangai bat sartuta dagoen zerrenda erabiliz lanpostu huts bat eskaintzen baldin bada, nahiz izangai hori lanean egon beste lanpostu batean, pertsona horrek eskaintza bakarra jaso ahal izango duela lanpostu hutsa betetzeko.

Azkenik, egoera berri bat jasotzen da zerrenda bat osatzen duten pertsonen dagokienez: lanean, laneratzeko prest edo aldi baterako bajaran egotearekin batera, bajaran egon daiteke uko egiteagatik. Egoera berri horren bitartez saihestu nahi izan da zerrendetatik behin betikoz baztertuta gelditzea, Foru Aldundian zerbitzu emateari uko egiten dioten pertsonak, nahiz egoera horrek ekarriko duen bi urteko aldi baterako baja egoeran gelditzea.

Horrekin batera, beste ñabardura tekniko batzuk txertatu dira, aurreko foru aginduaren idazkuntza hobetzeko.

Hori guztia dela eta, 2005eko uztailaren 12ko 6/2005 Foru Arauak, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren Erakunde Antolamenduari, Gobernuari eta Administrazioari buruzkoak, 40.1. d) artikuluan xedatzen duenaren arabera, eta langileen ordezkariekin aurrez negoziatuta, foru diputatu honek.

Unido a ello, la prohibición expresa vía Leyes de Presupuestos Generales del Estado de realizar ofertas públicas de empleo en los años 2012, 2013, 2014 y 2015 ha incrementado la necesidad de realizar nombramientos de carácter temporal con la consiguiente necesidad de convocar por parte de esta institución bolsas de trabajo y la de acudir con mayor frecuencia a listas propias o de otras administraciones para la cobertura temporal de puestos.

Por ello, por Orden Foral de 13 de mayo de 2015 (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa número 93, de 20 de mayo) se aprobaron los Criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Las novedades más significativas respecto a la normativa hasta entonces en vigor fueron la resolución de situaciones no deseadas desde el punto de vista de la gestión, eficiencia y eficacia administrativa, como la obligación de realizar ofertas a personas que están en activo en otro puesto en la misma administración, desechar listas provenientes de ofertas públicas de empleo de la propia Diputación Foral de aprobados sin plaza por el mero trascurso del tiempo, la generación de numerosos problemas a la hora de cubrir necesidades de duración limitada y la falta de criterios objetivos a la hora de acudir a listas provenientes de otras Administraciones Públicas.

Por otro lado, en la referida Orden se aseguró que cuando existan listas provenientes de turno restringido para personal con discapacidad uno de cada tres contratos o nombramientos se efectúe a favor de este personal y que en todo caso, cuando no existan tales listas, se procure realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de este colectivo.

Si bien es cierto que se han conseguido los objetivos perseguidos, mejorando sensiblemente la eficacia y eficiencia en la gestión de la cobertura temporal de puestos, desde la entrada en vigor de la nueva Orden Foral se han detectado ciertas disfunciones que hacen necesaria una adecuación de la disposición aprobada. Por ello se han negociado con la representación del personal las siguientes modificaciones:

Por un lado, motivos de gestión, estabilidad de los nombramientos realizados y eficiencia aconsejan que cuando sea necesario solicitar listas por ausencia de listas propias a otras administraciones, acudir en primer lugar a listas facilitadas por Entidades Locales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Por otro lado, una de las principales disfunciones que se había detectado desde la entrada en vigor de la Orden Foral de 13 de mayo de 2015, es que el hecho de permanecer mejor posicionado en las diferentes listas no implicaba necesariamente para el aspirante tener una mejor expectativa de ocupar puestos vacantes. Por ello, se ha introducido como novedad que aun estando en situación de ocupado u ocupada cuando se oferte un puesto vacante para cuya cobertura se utilice la lista en la que la persona aspirante esté integrada, dicha persona podrá recibir una única oferta para la cobertura de un puesto vacante.

Por último, se recoge una nueva situación en listas de las personas que la integran además de ocupado u ocupada, disponible y baja temporal, la baja por renuncia. Con esta nueva situación se ha querido evitar la exclusión definitiva de las listas de personas que presenten solicitud de cese voluntario en la prestación de servicios en la Diputación Foral si bien, dicha circunstancia supondrá la exclusión temporal por dos años de aquella lista de la que fue llamada.

Unido a ello se han introducido algunas matizaciones de tipo técnico que mejoran la redacción de la Orden Foral anterior.

Por todo ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1. d) de la Norma Foral 6/2005, de 12 de julio, sobre Organización Institucional, Gobierno y Administración de Territorio Histórico de Gipuzkoa previa negociación con los representantes del personal, este diputado foral,

XEDATU DUT

*Artikulu bakarra.*

Gipuzkoako Foru Aldundian lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak onartzea. Foru agindu honen eranskinan azaltzen dira irizpideok.

*Xedapen indargabetzailea.*

Indargabeturik geratu da 2015eko maiatzaren 13ko Foru Agindua, lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak arautzen dituena, baita foru agindu honetan xedatutakoaren aurkakoa den edo kontraesana eragiten duen xedapen oro ere.

*Amaierako xedapena.*

Foru Agindu hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunean jarriko da indarrean.

Hau guztia denen jakinaren gainean jartzen da.

Donostia, 2015eko abenduaren 16a.—Mikel Ulazia Etxabe, Departamentuko idazkari teknikoa. (10319)

ERANSKINA

*Gipuzkoako Foru Aldundian lanpostuak aldi baterako betetzeko edo aldi baterako programak garatzeko zerrenden kudeaketari buruzko irizpideak.*

1. artikulua. Irizpide orokorrak.

Gipuzkoako Foru Aldundiaren enplegu publikoaren eskaintzetatik nahiz lan poltsetatik eratorritako zerrendak erabiliko dira zeregin berdinak edo antzekoak dituzten lanpostuak aldi baterako betetzeko, araudi honek xedatutakoaren arabera kudeatuko dira, eta publikitate emango zaie bide elektronikoko erabilita.

Lanpostu hutsak aldi baterako betetzeko edo ordezkapenarako Gipuzkoako Foru Aldunditik kanpoko langileak hartzea beharrezkoa denean, bitarteko funtzionarioak izendatuko dira edo aldi baterako kontratuak egingo dira, lanpostu bakoitzaren sailkapenaren arabera, hau da, funtzionario izaerakoa den ala lan-kontratupekoa den kontuan izanda.

Betiere, izendatutako edo kontratatutako pertsonak Gipuzkoako Foru Aldundiko Lanpostu Zerrendan ezarritakoaren arabera lanpostu horri dagozkion eskakizunak bete beharko ditu.

Bitarteko funtzionarioak izendatzeko edo aldi baterako lan kontratuak egiteko, lan eskaintza publikoaren edo lan poltsak eratzeko deialdietatik eratorritako zerrendak erabiliko dira. Azken hauetan ziurtatu beharko da zerrenda horiek eratzeko hautaketa prozesuetan bermatuta egon dela publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak betetzea, eta oposizio fase bat ere izan dutela.

2. artikulua. Zerrenden arteko lehentasun hurrenkera.

Zerrenden arteko lehentasun hurrenkera honakoa izango da:

1. Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eskaintza publikoko deialdiak gainditu baina lanposturik lortu ez duten pertsonen zerrendak, deialdiaren antzinatasunaren arabera, berrienetik zaharrena, gehienez 1993 urteko lan eskaintza publikoko deialdiraino.

2. 2001. urtetik aurrera Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eskaintza publikoko deialdiak aurkeztu diren eta 1. eta 2. artikuluko (deialdiko lanpostuari dagokion gai zerrenda espezifikoa buruz) gainditu dituzten izangaien zerrendak, lan eskaintza publikoaren antzinatasunari erreparatuta, berrienetik zaharrena. Zerrenda bakoitzaren barruko hurrenkera izangai bakoitzak denera lortu duen puntuazioaren arabera izango da.

DISPONE

*Artículo único.*

Aprobar los criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que se acompañan como Anexo a esta Orden Foral.

*Disposición derogatoria.*

Queda derogada la Orden Foral de 13 de mayo de 2015, reguladora de los criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales y cuantas disposiciones se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Orden Foral.

*Disposición final.*

La presente Orden Foral entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Lo que se publica para conocimiento general.

San Sebastián, a 16 de diciembre de 2015.—El secretario técnico del Departamento, Mikel Ulazia Etxabe. (10319)

ANEXO

*Criterios de gestión de listas para cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

*Artículo 1. Criterios generales.*

Las listas derivadas de Ofertas de Empleo Público o de convocatorias de Bolsas de Trabajo realizadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa serán utilizadas para la cobertura de necesidades temporales de personal en puestos o funciones idénticas o similares, se gestionarán de acuerdo a lo establecido en esta normativa y serán objeto de publicidad electrónica.

Cuando para la cobertura temporal de puestos vacantes o sustituciones sea necesario acudir a personal externo a la Diputación Foral de Gipuzkoa se procederá al nombramiento de personal funcionario interino o a la formalización de contratos laborales temporales, según la clasificación del puesto de trabajo como de naturaleza funcional o laboral.

En todo caso las personas que sean nombradas o contratadas habrán de reunir los requisitos del puesto de trabajo establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Para el nombramiento de personal funcionario interino o para la formalización de una contratación laboral temporal se recurrirá a listas derivadas de Oferta de Empleo Público o de convocatorias de Bolsas de Trabajo. Se garantizará que estas últimas provengan de procesos selectivos en los que se haya garantizado el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, que incluyan fase de oposición.

*Artículo 2. Orden de prelación de listas.*

El orden de prelación de listas, será el siguiente:

1. Listas resultantes de convocatorias de Ofertas de Empleo Público de la Diputación Foral de Gipuzkoa de personas aprobadas que no hubieran obtenido plaza, por orden de menor a mayor antigüedad de la convocatoria y como máximo hasta la Oferta de Empleo Público del año 1993.

2. Listas resultantes de convocatorias de Ofertas de Empleo Público de la Diputación Foral de Gipuzkoa desde el año 2001, de aspirantes que hubieran superado los ejercicios 1 y 2 (relativo al temario específico de la plaza convocada), por orden de menor a mayor antigüedad de las Ofertas de Empleo Público. Dentro de cada lista el orden se establecerá por la puntuación total obtenida por cada aspirante.

3. 2001. urtetik aurrera Gipuzkoako Foru Aldundiaren lan eskaintza publikoko deialdietara aurkeztu diren eta 1. ariketa (deialdiko lanpostuari dagokion gai zerrenda orokorrari eta espezifikoiari buruz) gairiditu duten izangaien zerrendak, lan eskaintza publikoen antzinatasunari erreparatuta, berrienetik zaharrenera. Zerrenda bakoitzaren barruko hurrenkera finkatzeko izangai bakoitzak denera lortutako puntuazioa aintzat hartuko da, 1. ariketan lortutako kalifikazioari 2. ariketakoa batuta, hau da, deialdiko lanpostuari dagokion gai zerrenda espezifikoiari buruzkoa.

4. Lan poltsak eratzeko deialdietako zerrendak, berrienetik zaharrenera.

5. Beste administrazio publiko batzuetako zerrendak.

Aldundiak berak zerrendarik ez duela-eta beste erakunde-  
ren bati eskatu behar izanez gero, ziurtatu beharko da zerrenda horiek eratzeko hautaketa prozesuetan bermatuta egon dela publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak betetzea, eta oposizio fase bat ere izan dutela.

Halakoak erabiltzeko, zerrenden arteko lehenetasun hurrenkera honi jarraitu behar zaio:

a. Gipuzkoako Herrialde Historikoko toki erakundeek emandako zerrendak. Zerrenda bat baino gehiagoa dagoen kasuetan, lehenetsiko da Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN lehenik argitaratutakoa.

b. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak emandako zerrendak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziooko langileen hautaketaz arduratzen den organoa den heinean.

c. Foru aldundiek emandako zerrendak. Zerrenda bat baino gehiago dagoen kasuetan, berriena lehenetsiko da.

d. Beste herri administrazio batzuetako zerrendak. Zerrenda bat baino gehiagoa dagoen kasuetan, berriena lehenetsiko da.

*3. artikulua. Zerrenda bateko kideen arteko lehenetasun hurrenkera.*

Zerrenda bateko kideen arteko lehenetasun hurrenkera bakoitzak lortutako puntuazioaren bidez bete duen lekuaren arabera izango da, desgaitasunen bat duten langileei buruz hurrengo puntuazio xedatutakoaren salbuespenarekin, baina, betiere, bete beharreko lanpostuaren eskakizun guztiak betez.

Hala ere, bete beharreko lanpostuaren berezitasunak aintzat hartuta, hautaketa prozesuaren osagarri gisa merezimen-  
duen ebaluaziorako edo/eta proba espezifikoa egiteko deialdi itxia egiteko aukera izango da, puntuazio handieneko 5 izangaien artean, eta aukera hori zabaldu ahal izango da, hurrenez hurren, betiere 5eko taldetan.

Aukera hori gauzatzeko, bete beharreko lanpostua dagoen departamentuak berak egin behar du eskaera, eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzak oniritzia eman ondoren, langileen ordezkariak jakinaren gainean jarri beharko da.

*4. artikulua. Desgaitasunen bat duten pertsonak izendatzea.*

Desgaitasunen bat duten langileak kontratatzeko herri administrazioentzat gordetako kuota bete bitartean, legearen edo negoziazioan ezarritakoaren arabera (lehenengoa baino handiagoa bada), txanda itxiko deialdietako zerrendak badaudenean, hiru kontratu edo izendapenetatik bat horientzat izango da. Zerrenda horiek 2. artikuluan finkatutako lehenetasun hurrenkerearen ara-bera erabili beharrekoak diren zerrenden osagarri gisa erabiliko dira.

Muga hori bera kontuan hartuta, desgaitasunen bat duten langileentzako txanda itxiko deialdietako zerrendarik ez badago, ahalegina egingo da kopuru berdinean kontratatatu edo izendatze-  
tako langile horiek. Horretarako, baina, %33ko edo goragoko desgaitasun maila aitortua izan behar dute eskumendun admi-

3. Listas resultantes de convocatorias de Ofertas de Empleo Público de la Diputación Foral de Gipuzkoa desde el año 2001, de aspirantes que hubieran superado el ejercicio 1 (relativo al temario general y específico de la plaza convocada) por orden de menor a mayor antigüedad de las Ofertas de Empleo Público. Dentro de cada lista, el orden se establecerá por la puntuación total obtenida por cada aspirante, sumando las calificaciones obtenidas en el ejercicio 1 con la del ejercicio segundo relativo al temario específico de la plaza convocada.

4. Listas derivadas de convocatorias de bolsas de trabajo, por orden de menor a mayor antigüedad.

5. Listas de otras Administraciones Públicas.

Cuando sea necesario solicitar listas por ausencia de listas propias, se garantizará que éstas provengan de procesos selectivos en los que se haya garantizado el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, que incluyan fase de oposición.

El orden de prelación que se seguirá para la utilización de estas listas será el siguiente:

a. Listas facilitadas por Entidades Locales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. En caso de existencia de más de una lista se priorizará la más reciente de las publicadas en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

b. Listas facilitadas por el Instituto Vasco de Administración Pública como órgano encargado de la selección del personal de la Administración Autónoma del País Vasco.

c. Listas facilitadas por las Diputaciones Forales. En caso de existencia de más de una lista se priorizará la más reciente.

d. Listas provenientes de otras Administraciones Públicas. En caso de existencia de más de una lista se priorizará la más reciente.

*Artículo 3. Orden de prelación de los integrantes de una lista.*

El orden de prelación de los integrantes de una lista será el establecido por el estricto orden de puntuación que ocupen en ella, con excepción de lo dispuesto en el punto siguiente en lo que al personal con discapacidad se refiere y siempre con el cumplimiento de la totalidad de los requisitos del puesto a cubrir.

No obstante lo anterior, de acuerdo a las especificidades del puesto a cubrir, se podrá complementar la selección mediante convocatoria para la evaluación de los méritos y/o la realización de una prueba específica restringida a los 5 aspirantes con mayor puntuación, ampliable sucesivamente por grupos de 5.

Dicha posibilidad se articulará a solicitud del Departamento en el que esté ubicado el puesto a cubrir y con el visto bueno de la Dirección de Función Pública y, en todo caso, se pondrá en conocimiento de la representación del personal.

*Artículo 4. Nombramiento de personas con discapacidad.*

Hasta que se alcance la cuota reservada por Ley a las Administraciones Públicas para la contratación de personas con discapacidad o la establecida en negociación si ésta fuera superior, en caso de que existan listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, 1 de cada 3 contratos o nombramientos se efectuará a favor de este personal. Estas listas serán utilizadas con carácter complementario a las listas que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en el artículo 2.

Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de este personal que deberá tener reconocida la condición de tal, con discapacidad de grado igual o superior al 33%

nistrazioaren bidez, eta 2. artikuluan ezarritako lehenetasun hurrenkeraren arabera erabili beharrekoa den zerrendako kide izan behar dute.

Ondorio horietarako, zerrendetako kideek aitortua duten desgaitasun mailari buruzko datuak eguneratu ahal izango dituzte, aurkeztu beharreko agiriak aurkeztuz.

Nolanahi ere, beharrezkoa izango da Funtzio Publikoko Zerbitzuak, Lan Arriskuen Prebentziorako Atalaren bidez, zehaztea zer-nolako egokitzapenak egin behar diren eskaintako lanpostuan, edo desgaitasun jakin horrek lanpostua normaltasunez betetzea ahalbidetzen duen.

#### 5. artikulua. Zerrenden erabilera.

Printzipio orokor gisa, zerrenda eratzeko tramitatu zen deialdi bakoitzari dagozkion lanpostuak betetzeko soilik erabiltzeko Gipuzkoako Foru Aldundiak bere esku dauden zerrendak.

Salbuespen gisa, zerrenda espezifikorik ez badago, eta beste herri administrazioetako zerrendetara jo aurretik, aukera egongo da eskaintzen diren lanpostuetarako egindako deialdiarekin parekagarriak diren beste batzuetatik eratorritako Foru Aldundiaren zerrendak erabiltzeko, langileen ordezkartzarekin negoziatu ondoren.

#### 6. artikulua. Eskaintzak.

Aldi baterako hainbat izendapen edo kontraturen eskaintza egin behar izanez gero aldi berean, eskaintza bateratua egin eta izangaien lehenetasunaren araberrako hautaketa egingo da.

#### 7. artikulua. Deitzeko irizpideak.

Izendatzeko edo kontratatzeko eskaintza egiteko, zerrendaren hurrenkerari zehatz-mehatz jarraitu beharko zaio, aintzat hartuta 3. eta 4. artikuluetan xedatutakoak, gisa horretan kontratua edo izendapena eskaini ahal izateko bete beharreko eskakizun guztiak betez dagozkion zerrendan dagoen aurreneko izangaiari, 9. eta 11. artikuluetan xedatutakoa baztertu gabe.

#### 8. artikulua. Zerrendako kideen egoerak.

Honako foru agindu honek arautzen dituen izangaien zerrendetan dauden pertsonak jarraian adierazitako egoeretakoa batean egongo dira: lanean, laneratzeko prest, aldi baterako bajaran, edo bajaran uko egiteagatik.

#### 9. artikulua. Lanean egotea.

Izangaien zerrendako kide bat egoera honetan, hau da lanean, egongo da jada Gipuzkoako Foru Aldundian zerbitzua ematen ari bada.

Izangaien zerrendako kide bat egoera honetan, hau da, lanean egoteak pertsona hori sartuta dagoen zerrenda guztietan eragina izango du, albuespen hauekin:

1. Eskaintzen den lanpostu hutsa betetzeko bera sartuta dagoen zerrenda erabiltzen denean. Pertsona bakoitzak eskaintza bakarra jaso ahal izango du lanpostu huts bat betetzeko.

2. Urtebetetik gora badarama lanean etenik gabe bere azken izendapen edo kontratutik hasita, aukera izango du beste lan eskaintza batzuen onuradun izateko, bera sartuta dagoen beste zerrendak erabiltzen badira lanpostuak betetzeko.

3. Zerrenda batek balio badu sailkapen talde bateko nahiz goragoko hurrengo mailako lanpostuak betetzeko, eta pertsonak urtebete baino gehiago badarama lanean etenik gabe bere azken izendapen edo kontratutik hasita, beharagoko sailkapen mailako lanpostu batean, aukera izango du goragoko sailkapen multzoko lanpostuetarako eskaintzen onuradun izateko.

por el órgano competente de la Administración y estar integrada en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en el artículo 2.

A tal efecto, los integrantes de las listas podrán actualizar sus datos relativos a grado de discapacidad reconocida con la presentación de los documentos pertinentes.

En todo caso, será necesario que el Servicio de Función Pública a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales determine las adaptaciones requeridas en el puesto ofertado o si la discapacidad permite el normal desempeño del puesto.

#### Artículo 5. Utilización de listas.

Como principio general, las listas con la que cuenta la Diputación Foral de Gipuzkoa se utilizarán sólo para la cobertura de puestos para los que se tramitó la convocatoria de la que provienen las listas.

Excepcionalmente, a falta de listas específicas, antes de acudir a listas de otras Administraciones Públicas, se podrán utilizar listas de la Diputación Foral provenientes de análoga convocatoria a la de los puestos que se oferten previa negociación con la representación del personal.

#### Artículo 6. Ofertas.

En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de aspirantes.

#### Artículo 7. Criterios de llamamiento.

La oferta de nombramiento o contratación se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de la lista, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 3 y 4, de forma que se ofrezca el contrato o nombramiento al primer candidato/a que, cumpliendo la totalidad de los requisitos del puesto a cubrir, esté disponible en la lista correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 9 y 11.

#### Artículo 8. Situaciones en las listas.

El personal integrante de las listas de candidatos y candidatas reguladas en esta orden foral estará en alguna de las siguientes situaciones: ocupado u ocupada, disponible, baja temporal o baja por renuncia.

#### Artículo 9. Situación de ocupado u ocupada.

Se encuentra en situación de ocupado u ocupada el personal integrante de las listas de candidatos y candidatas que esté prestando servicios en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

La situación de ocupado u ocupada de una persona afectará a todas las listas en las que esté integrada, por lo que no será destinataria de una oferta de trabajo, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando se oferte un puesto vacante para cuya cobertura se utilice la lista en la que la persona esté integrada. Dicha persona podrá recibir una única oferta para la cobertura de un puesto vacante.

2. Cuando la persona lleve un año ininterrumpido desde su último nombramiento o contrato, podrá ser destinataria de ofertas de trabajo para cuya cobertura se utilicen otras listas en las que esté integrada.

3. Cuando una lista sirva para cubrir tanto puestos de un grupo de clasificación como del inmediatamente superior y la persona lleve un año ininterrumpido en situación de ocupada desde su último nombramiento o contrato prestando servicios en un puesto del grupo de clasificación inferior, podrá ser destinataria de ofertas de trabajo de puestos del grupo de clasificación superior.

**10. artikulua. Laneratzeko prest egotea.**

Izangaien zerrendako kide bat egoera honetan, hau da, laneratzeko prest, egongo da, eta hein horretan, lan eskaintzak jaso ahalko ditu, lanean ari ez bada, aldi baterako baja egoeran ez badago, edo uko egiteagatik baja egoeran ez badago.

**11. artikulua. Aldi baterako bajaran egotea.**

1. Aldi baterako baja egoeran izango dira jarraian adierazitako egoeraren batean daudela egiaztatzen duten pertsonak:

a) Aldi baterako desgaitasuna, gaixotasun arruntagatik edo laneko ez bestelako istripuagatik.

b) Aldi baterako desgaitasuna, lan istripuagatik eta lan izaerako gaixotasunagatik.

c) Haurdunaldi bitarteko arriskuagatik, edo arriskua duen haurdunaldiagatik, behar bezala egiaztatuta.

d) Amatasunagatik, eta adopzioan edo harreran hartzeagatik, Gipuzkoako Foru Aldundian jardunean diren langileekin erabiltzen diren barne arauk ezarritako ildo beretik.

e) Aitatasunagatik, Gipuzkoako Foru Aldundian jardunean diren langileekin erabiltzen diren barne arauk ezarritako ildo beretik.

f) Familiarteko baten gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, Gipuzkoako Foru Aldundian jardunean diren langileekin erabiltzen diren barne arauk ezarritako ildo beretik.

g) Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, Gipuzkoako Foru Aldundian jardunean diren langileekin erabiltzen diren barne arauk ezarritako ildo beretik.

h) Nolabaiteko lan kontraturen bat edo izendapenen bat izatea administrazio publiko batean, edo Gizarte Segurantzaren autonomoen erregimenean alta emanda egotea.

i) Askatasun-gabetzea, zigor sententziarik eman ez den bitartean.

j) Karrera funtzionarioentzako zerbitzu berezietako egoera aitortzea dakarten kasuetan egotea.

k) Genero indarkeriaren, terrorismoaren edo beste nolabaiteko jazarpen edo indarkeriaren biktima izaerarekin lotutako arrazoiengatik, betiere, indarrean den legediari jarraituz egiaztatuta beharko direlarik arrazoiok.

l) Aurkitu ezin izateagatik. Egoera hori bideratzeaz arduratuko da dagokion funtzionarioa, hiru egunetan eta ordu desberdinetan izan-gaiarekin harremanetan jartzen saiatu ondoren.

m) Salbuespen edo ezohiko arrazoiengatik. Idatzi bidez egiaztatuta behar dira arrazoi horiek, eta Funtzio Publikoko zuzendaritzak balioetsi behar ditu, langileen ordezkariak jakinarazita.

2. Aldi baterako baja egoeran beharrezkoa izango da, k) kasuan izan ezik, 10 egun naturaleko epea igaro aurretik egiaztatzea baja argudiatzeko arrazoiak, eta egoera horren iraupenak ezin izango du gainditu zio horietako bakoitzerako finkatuta dagoen epea.

3. Aldi baterako baja argudiatzeko arrazoa amaituta, edo horren aurretik, baldin eta borondatezkoa izan bada, izangaiak berariaz jakinarazi egin beharko du aldi baterako bajaren arrazoa amaituta dela, eta dagokionean, egiaztatuta; edo bestela, bere borondatez eskatuko du zerrendan laneratzeko prest egoeran jartzeko. Halakorik egiten ez badu arrazoiaren amaieratik 10 egun naturaleko epea igaro baino lehen, zerrendatik baztertuta geratuko da.

Aldi baterako bajaren arrazoa amaituta, izangaia laneratzeko prest egoeran geratuko da, beste egoera batean geratzea dagokionean izan ezik.

4. Aldi baterako baja egoeran dagoenak ez du lan eskaintzarik jasoko egoera horretan dagoen bitartean. Salbuespen gisa, artikuluko honen 1. ataleko h) kasuan, lehen eskaintza hutsik

**Artículo 10. Situación de disponible.**

Se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo, el personal de las listas de candidatos y candidatas que no se encuentren en situación de ocupado u ocupada, baja temporal o baja por renuncia.

**Artículo 11. Situación de baja temporal.**

1. Pasarán a la situación de baja temporal las personas que acrediten encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

a) Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

b) Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

c) Riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, debidamente acreditado.

d) Maternidad, adopción y acogimiento, en los mismos términos que establezca las normas internas aplicables al personal en activo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

e) Paternidad, en los mismos términos que establezca las normas internas aplicables al personal en activo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

f) Enfermedad grave o fallecimiento de familiares en los mismos términos que establezca las normas internas aplicables al personal en activo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

g) Matrimonio propio o constitución de pareja de hecho en los mismos términos que establezca las normas internas aplicables al personal en activo de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

h) Tener cualquier tipo de contrato laboral, nombramiento en una administración pública, o estar dado de alta en la Seguridad Social como autónomo.

i) Privación de libertad, hasta que no recaiga sentencia condenatoria firme.

j) Encontrarse en alguno de los supuestos que conllevan la declaración de servicios especiales para los funcionarios y las funcionarias de carrera.

k) Causas debidas a la condición de víctima de violencia de género, terrorismo, acoso o cualquier otro tipo de violencia, que deberán en todo caso, ser acreditadas de acuerdo a la normativa vigente.

l) Estar ilocalizable. Esta situación se diligenciará por el funcionario/a correspondiente tras intentar ponerse en contacto con el aspirante tres veces en días y horario distinto.

m) Causas excepcionales o extraordinarias que deberán ser justificadas por escrito y valoradas por la Dirección General de Función Pública y comunicadas a la representación del personal.

2. La situación de baja temporal requerirá, salvo en el supuesto k), la acreditación, en un plazo no superior a 10 días naturales, de la causa que la ampara y no podrá extenderse por un plazo superior al establecido para cada una de ellas.

3. Finalizada la causa que ampara la baja temporal, o con anterioridad a ella si se trata de un supuesto voluntario, el candidato o candidata debe comunicar fehacientemente el cese de la causa de baja temporal acreditándolo cuando corresponda, o solicitando voluntariamente pasar a la situación de disponible, en otro caso. De no hacerlo en el plazo de 10 días naturales desde el cese del hecho causante se procederá a su exclusión de las listas.

Finalizada la causa de baja temporal el candidato o candidata pasará a la situación de disponible, salvo que le corresponda quedar en otra situación.

4. El personal en situación de baja temporal no recibirá ofertas de trabajo durante el tiempo que permanezca en esta situación. Excepcionalmente, en el supuesto h) del punto 1 de

zen lanpostu bat betetzeko ez bazen izan, pertsona bakoitzak hutsik den lanpostu bat betetzeko eskaintza bakarra jasoko du.

5. Izangai baten aldi baterako baja egoerak bera dagoen zerrenda guztietan izango du eragina.

*12. artikulua. Baja uko egitegatik.*

Uko egitegatik baja egoeran egongo da Foru Aldundian zerbitzu emateari bere borondatez uko egiteko eskaera aurkezten duen langilea.

Egoera horrek ekarriko du bi urteko aldi baterako baja egoeran egon dela, deitua izan zen zerrendari dagokionez.

Uko egitegatik bi urteko baja egoera amaiturik, hautagaiak berariaz jakinarazten ez badu laneratzeko prest dagoela. aldi hori amaitu eta 30 eguneko epean, zerrendetatik behin betikoz baztertua izango da.

*13. artikulua. Zerbitzua emateko betebeharra.*

Arau honi jarraituz lanpostu bat betetzeko eskaintza jaso duen pertsonak izendapen edo kontratazio hori onartu, eta dagozkion zerbitzuak emateko betebeharra du, ondoko artikuluan ezarritakoaren arabera uko egiteko arrazoi bidezkoztat jotako kasuetan izan ezik.

*14. artikulua. Eskaintzari uko egitea.*

Eskaintzari uko egiteko arrazoi bidezkoztat onartuko dira ondoko hauek, betiere eskaintza egin den unean berariaz jakinarazi badira:

1) Zerrendetan aldi baterako bajaran egoteko aurreikusitako kasuetako batean egotea. Hori argudiatzen duen pertsona aldi baterako bajaran agertuko da kide den zerrenda guztietan dagoen beste denboran, betiere eskaintzari uko egin eta 10 egun naturaleko epean egiaztatzen baditu egoera hori eragin duten arrazoiak.

2) Eskaintzako lanpostuari dagozkion eginkizunak gauzatzearekin bateragarria ez den elbarritasun fisikoaren eraginez uko egin badio eskaintzari izangaiak. Gorabehera hori behar bezala egiaztatu beharko du interesdunak, eta Funtzio Publiko Zerbitzuko Lan Arriskuen Prebentziorako Atalaren oniritzia jaso beharko du.

*15. artikulua. Izendapena eta kontratazioa.*

Behin eskaintza onartutakoan, izendapena edo kontratazioa gauzatu da, dagozkion hasiera datarekin, eta hala, izendatutako pertsona lanean egongo da, izan ditzakeen ondorio guztietarako.

Lanpostua betetzeko izendapenaren iraupena izendapena eragin duen arrazoi desagertu arte luzatuko da, edo, nolana ere, eragin duten urgentzia edo premia desagertzen diren arte.

*16. artikulua. Izangaiak zerrendatik baztertzeko arrazoiak eta horren ondorioak.*

1. Zerrendatik baztertzeko arrazoiak honakoak dira:

a) Izangaiak borondatez uko egitea zerrendako kide izateari.

b) Nahitaezko erretiroa hartzeko adinera iristea.

c) Foru agindu honi jarraituz deituta egin dioten zerbitzua emateko eskaintzari uko egitea, 9. artikuluan aurreikusitako kasuetan edo 14. artikuluan jasotako uko egiteko kasuetan izan ezik. Halakorik gertatuko balitz, eta pertsona hori zerrenda bat baino gehiagotan balego, uko egin dion eskaintzari dagokion zerrendatik soilik baztertuko litzateke.

d) Esleitutako lanpostuaz ez jabetzea.

e) Karrerako funtzionarioentzat zerbitzutik kentzea dakarren falta oso larriagatik diziplina espediente batean zigortua izatea.

este artículo, si la oferta realizada inicialmente no fuera para la cobertura de un puesto vacante, dicho personal recibirá una única oferta para la cobertura de un puesto vacante.

5. La situación de baja temporal de un candidato o candidata, se aplicará a todas aquellas listas de las que forme parte.

*Artículo 12. Baja por renuncia.*

Se encuentra en situación de baja por renuncia el personal que presente solicitud de cese voluntario en la prestación de servicios en la Diputación Foral por cualquier motivo.

Dicha circunstancia supondrá la exclusión temporal por dos años de aquella lista de la que fue llamado.

Si transcurridos dos años desde el cese en la prestación del servicio y en el plazo de los 30 días naturales siguientes no se solicita pasar a la situación de disponible, se procederá a su exclusión definitiva de la lista.

*Artículo 13. Obligatoriedad de prestar servicios.*

La persona a quien se haya ofrecido la cobertura de un puesto con arreglo a esta orden tiene la obligación de aceptar el nombramiento o contratación y prestar los servicios correspondientes, salvo que se encuentre en alguno de los supuestos de renuncia justificada que se señalan en el artículo siguiente.

*Artículo 14. Rechazo de oferta.*

Siempre que se manifieste expresamente en el momento de la oferta se admitirán como motivos de rechazo justificado a la oferta realizada los siguientes:

1) Encontrarse en alguno de los supuestos contemplados para la situación de baja temporal en listas. La persona que lo alega pasará a la situación de baja temporal en todas las listas por el tiempo que corresponda, siempre que acredite el hecho causante en el plazo de 10 días naturales desde el rechazo, o, en otro caso, será excluida de las listas.

2) Rechazo de la oferta por el candidato o candidata por estar afectado por una discapacidad incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado. Esa circunstancia deberá acreditarse adecuadamente por la persona interesada y deberá recibir el visto bueno de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Función Pública.

*Artículo 15. Nombramiento y contratación.*

Una vez aceptada la oferta, se procederá a efectuar el nombramiento o la contratación, con la fecha de efectos que corresponda, y la persona nombrada pasará a la situación de ocupado u ocupada a todos los efectos.

El nombramiento para la cobertura de puestos de trabajo se extenderá hasta la fecha en que desaparezca la causa que dio lugar al nombramiento y, en cualquier caso, si desaparecen las razones de urgencia o necesidad que lo motivaron.

*Artículo 16. Causas y efectos de la exclusión de candidatos y candidatas de las listas.*

1. Son causas de exclusión de la lista:

a) La renuncia voluntaria del candidato o candidata a formar parte de la lista.

b) Haber alcanzado la edad para la jubilación forzosa.

c) Haber rechazado una oferta de prestación de servicios para la que ha sido llamado conforme a lo establecido en esta orden foral, salvo que se trate de alguno de los supuestos contemplados en el artículo 9 o uno de los supuestos de rechazo recogidos en el artículo 14. En este caso, si una persona estuviera integrada en varias listas, será excluida únicamente de la lista cuya oferta hubiera rechazado.

d) No tomar posesión del puesto de trabajo adjudicado.

e) Haber sido sancionado en virtud de expediente disciplinario por falta muy grave que conlleve la separación del servicio para el personal funcionario de carrera.

f) Eginkizun arruntak betetzeko gaitasun falta nabarmena.

2. Artikulu honen 1.c) paragrafoan araututakoa ez da aplikagarri izango uko egiten zaionean lanaldi murriztapenak betetzeko zerbitzu emankizunaren eskaintza bati.

**17. artikulua.** *Hizkuntza eskakizuna zerrendak osatu ondoren egiaztatzea.*

1. Gipuzkoako Foru Aldundiko zerrendetan dauden pertsonen euskarazko hizkuntza eskakizuna gerora egiaztatzeko aukera izango dute, eta datu hori ohar gisa gaineratuko da nahitaezko hizkuntza eskakizuna duten lanpostuetan izendatuak izatea ahalbidetzeko, baina horrek ez du aldatuko bere sailkapena eta puntuazioa dagozkion zerrendetan.

2. Deialdi batean bi zerrenda eratu badira, alde batetik, dagozkion hizkuntza eskakizuna egiaztatu duten izangaiena, eta bestetik, izangai guztiena euskara merezimendu gisa konputatuta, erabili beharreko zerrenda bigarren hori izango da, hau da, euskara merezimendu gisa balioesten duena, baina kontratazioa gauzatzeko unean aintzat hartuko da hizkuntza eskakizunaren egoera.

3. Nahitaezko 4. hizkuntza eskakizuna duten lanpostuak aldi baterako betetzea: baldintza hori betetzen duen izangairik ez balego, dagozkion izangaia izendatuko da, betiere 3. hizkuntza eskakizuna egiaztatutik badu, Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazioetan euskararen normalkuntza prozesua arautzen duen 86/1997 Dekretuak, apirilaren 15ekoak, 43.2. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

**18. artikulua.** *Ordezkapen edo izendapenen segida.*

Lanpostu bat betetzeko zerrendak erabili badira, eta gehenez ere 7 eguneko epean berriro ordezkatu beharra badago, hasieran lanpostu hori bete duen pertsona bera kontratatu edo izendatu beharko da.

Horren ondorioetarako, lanpostutzat hartuko dira hari dagozkion unitate administratiboan sartzen diren haren zuzkidura guztiak; unitate administratibo berekotzat hartuko dira atxikipen funtzional bera duten zuzkidurak.

Amatasun baimen eta segidako oporrak nahiz gainerako baimenak pertsona berberak beteko ditu segidakoak badira, hau da, etenaldirik gabekoak. Hori berariaz adierazita egongo da bitarteko funtzionarioen izendapenari edo bitarteko aldi baterako lan kontratuei buruzko foru aginduan bertan.

Lansaiu murrizketen ordezkapen kasuetan, egoera horretan dagoen pertsonaren absentsiak murrizketa orduak ordeztan dituen pertsona berak egingo ditu, betiere etenik gabe gertatzen badira.

**19. artikulua.** *Osasun azterketa.*

Gipuzkoako Foru Aldundiarekin aldi baterako zerbitzu harremana aurrenekoz hasten duen pertsona orok dagozkion osasun azterketa egin beharko du, dagozkion Laneko Osasunerako Unitatearen bidez.

Horrelakoetan, azterketa aldeztatik aurretik egitea ezinezkoa izan bada, aldi baterako kontratua edo bitarteko funtzionario izendapena tramitatuko da, berariaz adieraziz osasun azterketa hori gaitzetzeko baldintzapean egin dela.

Desgaitasunen bat duten langileei dagozkien, 4. artikuluan xedatutakoa beteko da.

**20. artikulua.** *Gorabeherak argitzea.*

Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiak ahalmena izango du sortutako zalantzak argitzeko, eta, behar izanez gero, aurreikusitako gabe dauden irizpideak eta irizpide horien osagarriak hartzeko, langileen ordezkariekin aldeztatik negoziatu ondoren.

f) La falta de competencia manifiesta para el desempeño de las funciones ordinarias.

2. Lo regulado en el apartado 1 c) de este artículo no será de aplicación cuando se rechacen ofertas de prestación de servicios para la cobertura de reducciones de jornada.

**Artículo 17.** *Acreditación de perfiles lingüísticos con posterioridad a la constitución de listas.*

1. Las personas incluidas en listas de la Diputación Foral de Gipuzkoa podrán presentar la acreditación de perfiles lingüísticos de euskera con posterioridad, dato que se incorporará como anotación, para permitir su nombramiento en puestos con perfil preceptivo, si bien no modificarán su posición y puntuación en las listas que le correspondan.

2. En aquellas convocatorias en las que se constituyeron dos listas, una con los aspirantes que acreditaron el perfil correspondiente y otra con todos los aspirantes computando el euskera como mérito, la lista a utilizar será aquella en la que se valore el euskera como mérito, teniendo en cuenta en el momento de la contratación el requisito del perfil lingüístico.

3. Cobertura temporal de puestos con perfil lingüístico preceptivo 4 de euskera: en caso de ausencia de aspirantes que reúnan esta condición, se pasará a nombrar al aspirante que le corresponda siempre que tenga acreditado el perfil 3, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 del Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Artículo 18.** *Sucesión de sustituciones o nombramientos.*

Cuando un puesto de trabajo sea cubierto mediante la utilización de listas y se requiera nuevamente su sustitución en el plazo máximo de 7 días, se contratará o nombrará a la misma persona que inicialmente cubrió el puesto.

A estos efectos se entiende por puesto de trabajo todas las dotaciones del mismo incluidas en la unidad administrativa en el que esté ubicado, entendiéndose como integrados en la misma unidad administrativa aquellas dotaciones que tengan igual adscripción funcional.

Las licencias de maternidad seguidas de vacaciones y otras licencias se cubrirán por la misma persona si se producen seguidas, sin interrupción. Se hará constar así en la propia Orden Foral de nombramiento de funcionario interino o contrato laboral temporal de interinidad.

Cuando se trate de sustituciones de reducciones de jornada, las ausencias de la persona que esté con la jornada reducida la realizará la misma persona que cubre su reducción, siempre que se produzcan sin interrupción.

**Artículo 19.** *Reconocimiento médico.*

Toda persona que inicie por primera vez una relación de servicios de carácter temporal con la Diputación Foral de Gipuzkoa realizará el correspondiente reconocimiento médico a través de la Unidad de Salud Laboral correspondiente.

En estos casos, si no ha podido realizarse con anterioridad, se tramitará el contrato temporal o el nombramiento de personal funcionario interino haciendo constar expresamente que queda condicionado a la superación de dicho reconocimiento médico.

Respecto al personal con discapacidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 4.

**Artículo 20.** *Resolución de incidencias.*

La Dirección General de Función Pública queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios previa negociación con la representación del personal.