

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

IRUNGO UDALA

Hiri Bultzada, Ekonomia eta Ogasun Arloa

Iragarkia

Irungo Udaleko Udalbatzak, 2020ko uztailaren 24an egindako osoko bilkuran, erabaki zuen hasieran onestea Irungo Udalean aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko araudia eta erabakia jendaurrean jartzea 30 egun balioduneko epean. Alegazio-idazki bakarra erregistratu zen adierazitako epe horretan.

Alegazioak aurkezteko epea amaituta, Irungo Udaleko Udalbatzak, 2020ko urriaren 30ean egindako osoko bilkuran, honako hau erabaki zuen:

«Lehenengoa. Osorik baiestea «Elkartu - Federación Coordinadora de Personas con discapacidad Física de Gipuzkoa/Gipuzkoako Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Federazio Koordinatzaileak» aurkeztutako alegazioak, eta, horrenbestez, araudiaren testuan sartzea, ekintza positiboko neurri gisa, honako atal hauek:

1. Atal berri bat, 9. artikuluan (Deialdi-irizpideak), zeinean zera jasoko baita: «Desgaitasunen bat duten langileak kontratazeko Administrazio Publikoentzat legeak gordetzen duen kuota bete bitartean –edo negoziazioan ezarritakoa, honetan ezarritako kopurua handiagoa balitz– eta langile desgaituentzat diren txandetatik datozen zerrendak badaudenean, hiru kontratu edo izendapenetatik bat horientzat izango da. Zerrenda horiek ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera 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 kontratatu edo izendatzeko langile horiek. Horretarako, baina, % 33ko edo goragoko desgaitasun maila aitortua izan behar dute administrazioako organo eskudunaren aldetik, eta ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera erabili beharrekoak den zerrendako kide izan behar dute.

2. Salbuespenezko beste kasu bat gehitzea 7.1. atalak izendapen edo eskaintza bat ez onartzearen ondorioei dagokien arautzen duenari: «Izangaiak eskaintzari uko egin badio eskaintako lanpostuari dagozkion eginkizunak gauzatzearekin bateragarria ez den elbarritasuna duelako. Gorabehera hori behar bezala egiaztatu beharko du interesdunak, eta Giza Baliabideetako Zerbitzuko Lan Arriskuen Prebentziorako Unitatearen oniritzia jaso beharko du.

Bigarrena. Behin betiko onestea Irungo Udalean aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko araudia –erantsita doa–, Elkartu - Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Gipuzkoa / Gipuzkoako Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Federazio Koordinatzaileak proposatutako aldaketak eginda.

Hirugarrena. Araudiaren testu osoa udaletzeko ediktu-taulan eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea, toki-araubideari buruzko oinarriko legediak ezartzen dituen epeak amaitutakoan indarrean sar dadin. Behin indarrean sartzen denean, Gardentasun-atariaren argitaratuko da, herritarrek une oro kontsultatu ahal izan dezaten.

AYUNTAMIENTO DE IRUN

Área de Impulso Ciudad, Economía y Hacienda

Anuncio

El Excmo. Pleno del Ayuntamiento de Irun, en sesión celebrada el día 24 de julio de 2020, acordó aprobar inicialmente el Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Irun, y someter el acuerdo a información pública durante un plazo de 30 días hábiles, registrándose un único escrito de alegaciones durante el plazo indicado.

Transcurrido el plazo para la presentación de alegaciones, en sesión celebrada el día 30 de octubre de 2020, el Excmo. Pleno del Ayuntamiento de Irun, acordó:

«Primero. Estimar en su integridad las alegaciones presentadas por «Elkartu - Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Gipuzkoa/ Gipuzkoako Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Federazio Koordinatzaileak» y, en su virtud, incorporar al texto del Reglamento, como medidas de acción positiva, los apartados que se detallan a continuación:

1. Un nuevo apartado en el artículo 9 (Criterios de llamamiento) en el que se recoja que «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 temporales 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. Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personas con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de las personas que tengan reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 % por el órgano competente de la Administración, y estén integradas en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en cada caso.

2. Un supuesto adicional de excepción a las consecuencias previstas en el artículo 7.1 por la no aceptación del nombramiento u oferta, relativo al «rechazo de la oferta por el candidato o candidata con 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 Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Recursos Humanos.

Segundo. Aprobar definitivamente el nuevo Reglamento para la Gestión de las Bolsas de Trabajo Temporal en el Ayuntamiento de Irun que se adjunta como anexo, una vez introducidas las modificaciones propuestas por «Elkartu - Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Gipuzkoa/ Gipuzkoako Desgaitasun Fisikoa duten Pertsonen Federazio Koordinatzaileak».

Tercero. Publicar el texto íntegro del Reglamento en el tablón de edictos del Ayuntamiento, así como en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa para su entrada en vigor en los plazos establecidos en la legislación básica de régimen local. Una vez en vigor quedará publicado en el Portal de Transparencia para su acceso permanente por la ciudadanía.

Laugarrena. Erabaki hau irmoa da administrazio bidetik. Administrazioarekiko auzi errekurtsua jarri ahalko da beronen aurka, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzien Salaren aurrean, bi hilabetean erabakia jakinarazi eta biharamunetik zenbatuta. Gainera, egokitzat jotzen den beste edozein errekurtsu aurkeztu ahalko da.»

Indarrean dagoen Toki Araubidearen Oinarri buruzko 7/1985 Legearen 70.2 artikulua xedatzen duenarekin bat etorritu, aipatutako Araudiaren testu osoa argitaratzen da, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta handik hamabost egunera sartuko da indarrean.

Irun, 2020ko azaroaren 9a.—Giza Baliabideetako eta Zerbitzu Orokorretako burua. (5910)

Irungo udalean behin-behineko lan-poltsak kudeatzeko araudia.

ZIOEN AZALPENEA

Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 55. artikulua enplegu publikoan sartzeko eta zerbitzu harremanaz jabetzeko printzipio gidariak arautzen ditu –urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu hori–. Bada, dioenez, funtzionarioak eta lan kontratadun langileak hautatzeko prozedurek «berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipio konstituzionalak errespetatu» behar dituzte (Espainiako Konstituzioaren 23. artikulua), baita legediak berak ezartzen dituen beste hainbat printzipio ere:

- «Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- Gardentasuna.
- Hautaketa organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa organoen jardunean.
- Hautaketa prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizuneei edo atazei egokitutakoak izatea.
- Hautaketa prozesuetan bizkortasunez jokatzeko, objektibotasunari kalterik egin gabe».

Bitarteko funtzionarioak hautatzeari dagokionez, testuaren 10. artikulua araberan, «bitarteko funtzionarioak hautatzeko prozedura bizkorra erabili behar dira, betiere, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikotasun printzipioak estu errespetatuta».

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 33. artikulua araberan –aldi baterako dago indarrean, hari eta Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina garatzeko araudi autonomikoak indargabetzen duen arte–, «bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langilegoa (...) jarritako prozedurari jarraituz aukeratutako dira, agiritasun, berdintasun, merezimendu eta gaitasun irizpideak kontutan izanik eta ahalik eta bizkorren jokatzeko saiatuz (...). Langilegoak titulazioari buruzko eskakizun nagusiak eta (...) bete behar duten lanposturako eskatutako gainerako baldintzak bete beharko dituzte».

Hori guztia kontuan izanik, beharrezkoa da, are gehiago Irungo Udalean, munta eta kontratazio bolumen handiko toki administrazioa izanik, aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arau argiak finkatzea, horrelako kontratazioaren Kudeaketak beharrezkoa duen arintasuna eta enplegu publikoan sartzeko arautzen duten printzipioen errespetua bat egiten dituztenak eta berauek kontrolatzeko eta babesteko beharrezkoak diren gardentasun mailak bermatzen dituztenak. Azken urteetan, Irungo Udalean behin-behineko lan poltsak kudeatzeko arau-

Cuarto. El presente acuerdo es firme en vía administrativa. Contra el mismo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su publicación, todo ello con independencia de cualquier otro que se estime oportuno.»

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la vigente Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, se procede a la publicación del texto íntegro del citado Reglamento, entrando en vigor el mismo, en el término de quince días desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Irun, a 9 de noviembre de 2020.—El jefe de Recursos Humanos y Servicios Generales. (5910)

Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el ayuntamiento de Irun.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015, de 30 de octubre), dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que la selección del personal funcionario y laboral debe realizarse mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 23 de la CE) y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

En lo que se refiere a la selección de funcionarios interinos, el artículo 10 del citado del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala que aquélla habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez, el artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, transitoriamente vigente hasta su derogación por normativa autonómica que desarrolle el mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la selección de personas para el funcionariado interino y el personal laboral temporal se llevará a cabo conforme a los procedimientos que se determinen atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y procurando la máxima agilidad, debiendo las personas aspirantes reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el desempeño del puesto de que se trate.

Teniendo en cuenta lo anterior, y máxime en una Administración Local del tamaño del Ayuntamiento de Irun y con su volumen de contratación, resulta necesario el establecimiento de unas reglas claras de gestión de las distintas contrataciones temporales, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas, sin menoscabo del respeto a dichos principios reguladores del acceso al empleo público, y otorguen los niveles de transparencia necesarios para su control y salvaguarda. Tal regulación se ha venido cubriendo en los últimos años a través

diak erregulatu izan du aldi baterako kontratazioaren Kudeaketa –Udalbatzaren 2010eko otsailaren 24ko erabaki baten bidez onartu zen araudi hori, eta 2010eko apirilaren 27ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu–, baina alde batzuetatik zaharkituta gelditu da, eta haren ordez Irungo Udalaren egungo beharren araberako araudi berri bat onartzea da asmoa, administrazio honek gaur egun aurrez aurre duen erronkari (lekukoa belau-naldi berriei pasatzeko erronkari) behar bezala aurre egitea bermatzeko.

Horri guztiari jarraikiz, honako hauek ezartzen dira:

XEDAPENAK

1. Xedea.

Irungo Udaleko aldi baterako lan poltsen osaera eta erabilerara arautzea da araudi honen xedea, baita Institutzioko bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan kontratudun langileen hautaketa arautzea ere.

2. Aplikazio esparrua.

1. Irungo Udalean beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeko aplikatuko da araudi hau, baita dagozkion prozesuetatik sortzen diren zerrendak kudeatzeko ere, kasu hauetan:

a. Karrerako funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak hutsik daudela-eta edo titularrak edo lanpostuak betetzen dituztenak aldi baterako absente daudela-eta berauek betetzeko bitarteko funtzionarioak izendatu behar direnean.

b. Aldi baterako programak aurrera eramateko bitarteko funtzionarioak izendatu behar direnean –ahal dela, programa noiz bukatzea aurreikusten den eta zer zirkunstantzian bukatuko den zehaztu beharko da, baita zergatik den beharrezkoa bitarteko funtzionarioak izendatzea ere–.

c. Zereginak pilatzeagatik bitarteko funtzionarioak izendatu behar direnean –ahal dela, izendapena noiz bukatzea aurreikusten den eta zer zirkunstantzian bukatuko den zehaztu beharko da, baita zergatik den beharrezkoa bitarteko funtzionarioak izendatzea ere–.

d. Aldi baterako lan kontratudun langileak kontratatu behar direnean.

e. Zerbitzu eginkizunetarako karrerako funtzionarioak izendatu behar direnean, lanpostuak aldi baterako betetzeko modu honi buruzko araudi juridikoarekin bateragarria den neurrian.

2. Indarreko lan hitzarmen eta akordioek udal langileen barne igoera sustatzeari buruz diotenari kalte egin gabe aplikatuko da araudi hau.

3. Araudi hau ez da aplikatuko kasu honetan: zerbitzuaren berezko arrazoiengatik Udaltzaingoko agente jakin batzuk aldi baterako agente lehenaren edo ofizialordearen funtzioak betetzeko gaitu behar direnean; betiere, gaikuntzak gehienez ere bi hilabete jarraian irautea aurreikusten bada.

3. Jarduteko printzipioak.

Aldi baterako lan poltsak osatzen dituzten langileak hautatzeko, printzipio hauek errespetatuko dira:

a. Deialdien eta lan poltsetako kide izateko eskakizunen publikitatea.

b. Berdintasuna, enplegu publikoan sartzeko baldintza orokorrak eta postuaren eskakizunak kontuan izanik.

c. Merezimendua eta gaitasuna.

d. Prozesuen Kudeaketaren gardentasuna.

de lo dispuesto en el Reglamento para la Gestión de Bolsas de Trabajo Temporal en el Ayuntamiento de Irun aprobado mediante acuerdo plenario de 24 de febrero de 2010 (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 27.04.2010) que, sin embargo, ha quedado obsoleto en determinados aspectos, y que ahora pretende ser sustituido por una nueva normativa acorde con las necesidades actuales del Ayuntamiento de Irun y garante del reto del relevo generacional en el que esta Administración se halla inmersa en la actualidad.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes

DISPOSICIONES

1. Objeto.

Constituye el objeto del presente Reglamento la regulación de la conformación y utilización de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Irun, así como la selección del funcionario interino y del personal laboral temporal de la Institución.

2. Ámbito de aplicación.

1. La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en el Ayuntamiento de Irun, y a la gestión de las listas resultantes de los correspondientes procesos, conforme a los siguientes supuestos:

a. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as en aquellos supuestos de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera que se encuentren vacantes, o cuyo titular u ocupante se encuentre temporalmente ausente.

b. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as para la ejecución de programas de carácter temporal. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista del programa y las circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario el nombramiento.

c. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as por acumulación de tareas. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista para el nombramiento, y las circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario dicho nombramiento.

d. Contrataciones de personal laboral temporal.

e. Nombramiento de funcionarios/as de carrera en comisión de servicios, en lo que resultare compatible con la regulación jurídica de esta forma de provisión temporal de puestos de trabajo.

2. En cualquier caso, lo dispuesto en este Reglamento se entenderá sin perjuicio de lo que los pactos y acuerdos laborales vigentes pudieran señalar respecto del fomento de la promoción interna del personal municipal.

3. Las disposiciones de este Reglamento no serán de aplicación cuando, por razones de servicio, en la Policía Local se deba proceder a la habilitación puntual de determinados Agentes en funciones de Agente Primero o Suboficial, siempre que la duración previsible de dicha habilitación no exceda de los dos meses ininterrumpidos de duración.

3. Principios de actuación.

En la selección del personal integrante de las bolsas de trabajo temporal se respetarán los siguientes principios:

a. Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.

b. Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.

c. Mérito y capacidad.

d. Transparencia en la gestión del proceso.

4. *Lan poltsak kudeatzeko eskumena.*

1. Irungo Udaleko Giza Baliabideen Zerbitzuari dagokio lan poltsak kudeatzea. Horretarako, araudi hau eta aplikatu beharreko legezko edo egiunezko gainerako arauak beteko ditu.

2. Langileen ordezkariak sortzen diren zalantza eta arazo berri eman beharko zaio, baita hartzen diren erabakien berri ere.

5. *Lan poltsen osaera.*

1. Irungo Udalean plaza hutsen bat betetzeko deialdia egiten denean, lan poltsa bat osatuko da ariketa kanporatzaile guztiak gainditzan oposizio gile guztiak, puntuazio ordenaren arabera eta dagozkion oinarri arautzaileek ezartzen dituzten irizpideei jarraituz, eta plaza jakin bat betetzeko deialdian sortzen den lan poltsak lehentasuna izango du plaza horren kategoría, talde, eskala, azpieskala eta klase beretan aurrez indarrean zegoenaren aurretik.

2. Bestela, langileen ordezkariarekin adostutako irizpideen arabera, Udaleko beste lan poltsa batzuetara jo ahalko da baldin eta bete beharreko funtzioak eta eskatutako titulazio maila antzekoak badira argi eta garbi, baina, edonola ere, lanpostuen zerrendak aldi baterako bete beharreko lanposturako ezartzen dituen eskakizunak bete beharko ditu hautatzen den pertsonak. Alde horretatik, baldintza hauek betetzen dituzten lan poltsak balia daitezkeen artean daudela joko da: aipatutako antzekotasun irizpideak betetzea; Irungo Udala partaide den mankomunitatetan osatutakoak izatea, edo Irungo Udala partaide nagusia den merkataritza sozietateetan osatutakoak; edo Udal Erakunde Autonomoetan osatutakoak, egongo balira; eta berauek osatzerakoan Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren lehenengo xedapen gehigarria bete izana, eta baita dagokion tribunalean udal ordezkari eta langileen ordezkariak proposatutako kideren bat egon izana ere.

3. Ez badago aurreko atalek xedatzen dutena betetzen duen lan poltsarik, edo bete beharreko lanpostuaren edukin aldaketa bat izan dela egiaztatzen bada eta aldaketa horrek desberdintasunak badakartza balia daitezkeen lan poltsa bakarra sortzea ekarri zuen deialdia egitea oinarritu zuten zirkuntantzien aldean, langileen ordezkariak entzun ondoren, prozedura hauetakoren bati jarraitu ahalko zaio:

a. Baldin eta Giza Baliabideen Zerbitzuaren iritziz denbora material nahikoa eta lan poltsa berri bat osatzeko gaitasun teknikoa badago, lanpostu jakin batzuk aldi baterako betetzeko lan poltsa espezifiko bat sortzeko deialdia onartzea. Deialdia ahalik eta arinena izango da, eta, Giza Baliabideen Ordezkariak onartzen dituen irizpideen arabera, ahal dela, eta Epaimahaia baten osaketarik kalterik egin gabe, non Langileen ordezkariak kideren bat proposatuko duen, Bidasoa bizirik Bidasoko Garapen Agentziaren bidez hautaketa - prozesua kudeatu ahal izango da, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuaren erakunde laguntzailea den aldetik; betiere, publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuta. Lanpostuaren izaeraren arabera, sortzen den lan poltsa onartzeko ebazpenak beronen gehieneko indarraldia zehaztu ahalko du.

b. Baldin eta Giza Baliabideen Zerbitzuaren iritziz ez badago denbora material nahikorik edo lan poltsa berri bat osatzeko gaitasun teknikorik, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudiaren 58. artikuluaen arabera -urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu zen araudi hori-, beste administrazio publiko batzuetako lan poltsak jarraitzea; betiere, deialdia egiten duen administrazio publi-

4. *Competencia en la gestión de las bolsas de trabajo.*

1. La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento, con sujeción a lo previsto en el presente Reglamento y en el resto de la normativa legal o convencional de aplicación.

2. No obstante, de las dudas y problemas que se presenten, así como de las resoluciones que al respecto se adopten, deberá darse cuenta a la representación del personal.

5. *Conformación de las bolsas de trabajo.*

1. La convocatoria de cualquier plaza vacante en el Ayuntamiento de Irun generará una bolsa de trabajo con los opositores que hubieren superado la totalidad de los ejercicios eliminatorios, por orden de puntuación y según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras. Cada bolsa generada por la convocatoria de determinada plaza prevalecerá sobre la anterior vigente en la misma Categoría, Grupo, Escala, Subescala y Clase.

2. En defecto de la anterior, y conforme a los criterios pactados con la representación del personal, cabrá el recurso a otras bolsas de trabajo del Ayuntamiento cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación requerido, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto al puesto de trabajo objeto de cobertura temporal. A estos efectos, se entenderán incluidas entre este grupo de bolsas de trabajo las que, respetando los criterios de similitud anteriormente citados, pudieran haberse conformado en las Mancomunidades y Consorcios participados por el Ayuntamiento de Irun, sociedades mercantiles mayoritariamente participadas por este último, así como Organismo Autónomos municipales si los hubiere, siempre que quede acreditado que en la conformación de la correspondiente bolsa de trabajo se ha respetado lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y que en el correspondiente tribunal de selección se ha designado a algún representante municipal y a algún miembro a propuesta de la representación del personal.

3. En caso de que, de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, no se disponga de ninguna bolsa de trabajo, o siempre que se acredite una alteración en el contenido del puesto de trabajo a cubrir que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria de la que derive la única bolsa disponible, y siempre oída la representación del personal, cabrá actuar con sujeción a alguno de los siguientes procedimientos:

a. En el caso de que, a criterio del Servicio de Recursos Humanos, exista tiempo material suficiente y capacidad técnica para ello, cabrá aprobar una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura provisional de determinados puestos de trabajo. En todo caso, dichas convocatorias se realizarán con la máxima agilidad, de modo que, conforme a los criterios que apruebe la Delegación de Recursos Humanos, y sin perjuicio de la conformación de un Tribunal en el que la representación del personal propondrá a alguno de sus miembros, podrá encomendarse la gestión del proceso selectivo a la Agencia de Desarrollo del Bidasoa (Bidasoa Activa) en su condición de centro colaborador del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide), respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Según la naturaleza del puesto de trabajo, la resolución por la que se apruebe la bolsa de trabajo resultante podrá determinar un plazo máximo de vigencia de la misma.

b. En el caso de que, a criterio del Servicio de Recursos Humanos, no exista tiempo material suficiente o se carezca de la capacidad técnica para conformar una nueva bolsa de trabajo, y conforme a lo previsto en el artículo 58 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas (Decreto 190/2004, de 13 de octubre), se acudirá a bolsas de empleo de aquellas Ad-

koak ez ezik beste administrazio publiko batzuek erabili ahal izan ditzaten aurreikusten badute lan poltsa horiek sortzeko deialdiek. Honako hau izango da beste administrazio publikoetako lan poltsen lehentasun ordena:

- Gipuzkoako Foru Aldundiko lan poltsak.
- Gipuzkoako Lurralde Historikoko beste udal batzuetako lan poltsak.
- Antzeko munta eta ezaugarriak dituen beste edozein udal-lan poltsak.
- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko lan poltsak.

Arrazoizko zalantzarik badago edozein lan-poltsatako hautagaien egokitasunari buruz, eta Epaimahaia behin osatuta, non Langileen ordezkariak kideren bat proposatuko duen, Irungo Udalak proba gehigarriak edo hautaketa elkarrizketak egin ahal izango dizkie, eta lan-poltsako hautagaiei behin-behinekoz eta proba moduan jarduteko aldiak ezartzea, lehentasun ordena zehazteko. Horretaz aterako den hautagaiekin lan-poltsa propioa sortuko da, etorkizunean erabili ahal izateko. Zerrenda hori Gardenetasun Atarian argitaratuko da, «lan-poltsa eratorri» gisa.

4. Baldin eta aurreko atalek arautzen duten formularen baten bidez ezinezkoa bada aldi baterako beharrari erantzutea, gehienez ere hiru hilabete iraungo duela aurreikusten bada betiere, enplegua sustatzeko programarik berrienen barruan egingo dako hautaketetara jo ahal izango da, hautaketak berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak errespetatuz egin zirela bermatzen bada betiere. Bide hau ezin izango da erabili aldi baterako betebeharrak aurrekoan aipaturiko epea gaindituko duela zentzudunez aurreikusitako badaiteke.

5. Aurreko prozedurei jarraikiz ez badago lan poltsa egokirik, Giza Baliabideetako buruak txosten arrazoitua egin ondoren, enplegu zerbitzu publikoetara (Lanbidera eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikora) jo ahal izango da. Kasu horretan, dagokion enplegu zerbitzu publikoak proposatzen dituen pertsonen dagokion postuan jarduteko oinarrizko eskakizunak bete beharko dituzte, eta prozedura laburtu baten bidez hautatuak izango dira, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat etorritik –prozesu horren akta egin beharko da, prozesua behar bezala jasotzeko–, eta Bidasoa Bizirik erakundeak burutuko du prozesua nagusiki, Bidasoa eskualdean enplegu zerbitzu ofizialen erakunde laguntzaile gisa.

Proposatutako pertsonen zerrenda dagokion lanpostua betetzeko erabili ahal izango da, horrelako gertakariak egongo balira: probaldiak ez gaintzeza, borondatezko uko egitea, hautatutako pertsonen behin-behineko ezgaitasuna, eta beti ere aurreko ataletan araututakoaren arabera beste aukerarik ez balego.

6. Irungo Udaleko lan poltsetako kideen egoera posibleak.

1. Irungo Udalak osatzen dituen lan poltsetako kideak egoera hauetakoren batean egongo dira:

a. Lanerako prest: Lan poltsa bateko hautagaien zerrendan aldi baterako zerbitzuak emateko deituak izateko zain daudenak daude egoera honetan.

b. Lanean: Araudi honen aplikazio esparruan zerbitzu egiten ari direnak daude egoera honetan.

c. Ezin lokalizatuak izateko moduan: Egoera honetan daudenak lan poltsa baten barruan daude, baina ez dute jakinarazi harremanetarako helbide edo telefono zenbakia aldatu dutela, edo ez diete erantzuten behin eta berriz mezularitza edo posta ziurtatu bidez helarazten zaizkien komunikazioei edo Giza Baliabideen Zerbitzuak behin eta berriz egiten dizkien telefono deiei.

Administraciones Públicas en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas, con el siguiente orden de prelación:

- Bolsas de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Bolsas de otros Ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Bolsas de cualquier otro Ayuntamiento de similar tamaño y características.
- Bolsas del IVAP.

Quando existan dudas razonables sobre la idoneidad de los/as candidatos/as de cualquiera de estas bolsas de trabajo, y previa conformación de un Tribunal en el que la representación del personal propondrá a alguno de sus miembros, el Ayuntamiento de Irun podrá realizar pruebas adicionales, entrevistas de selección o fijar períodos de desempeño provisional a prueba a las personas integrantes de las mismas y establecer así su propio orden de preferencia. La relación de personas resultante conformará bolsa propia y podrá utilizarse en futuras ocasiones. Dicha relación se publicará como «bolsa propia derivada» en el Portal de Transparencia.

4. En el caso de que tampoco resulte posible la provisión de la necesidad temporal por alguna de las fórmulas previstas en el apartado anterior, y siempre que el plazo estimado de la cobertura temporal no rebase los tres meses de duración, cabrá recurrir a las selecciones realizadas en los programas de fomento de empleo más recientes, siempre que quede garantizado que las mismas se realizaron con respecto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En ningún caso se podrá recurrir a esta vía cuando razonablemente pueda preverse que dicha cobertura temporal pudiera extenderse más allá del plazo anteriormente citado.

5. En defecto de bolsas de trabajo idóneas por todos los procedimientos anteriores, y previo informe motivado de la Jefatura de Recursos Humanos, se podrá acudir, por último, a los servicios públicos de empleo (Lanbide y SPEE). En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo correspondiente, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto, serán seleccionadas previo procedimiento sumario, congruente con los citados principios de igualdad, mérito y capacidad. Del citado proceso se levantará acta que deje la debida constancia, y se realizará preferentemente por parte de Bidasoa Activa, en su condición de entidad colaboradora de los servicios oficiales de empleo en la Comarca del Bidasoa.

El listado de personas propuestas podrá utilizarse para cubrir el puesto correspondiente, si concurrieran incidencias tales como la no superación del período de prueba, la renuncia voluntaria o la incapacidad temporal de la persona seleccionada, y no existiesen otras opciones viables conforme a lo regulado en los apartados anteriores.

6. Situaciones en las que puede hallarse las personas integrantes de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Irun.

1. Las personas que integren las diferentes bolsas de trabajo conformadas por el Ayuntamiento de Irun se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

a. Disponible: Se encuentra en la lista de candidatos de una bolsa de trabajo, a la espera de ser llamado para una prestación de servicios de carácter temporal.

b. Trabajando: Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

c. Illocalizable: Quien, integrando una bolsa de trabajo, no haya comunicado el cambio de domicilio o teléfono de contacto, no conteste reiteradamente a las comunicaciones remitidas por mensajería o correo certificado, o a las llamadas telefónicas que en su caso se le realicen desde el Servicio de Recursos Humanos.

d. **Baja koiunturalean:** Egoera honetan daudenek dokumentuak aurkeztu eta egiaztatu dute aldi baterako ezintasun egoeran daudela, amatasun lizentzia dutela edo familia eta lana bateratzearekin zerikusia duen beste arrazoiren bat dela-eta edozein esparrutan zerbitzu profesionalak egiteko ezintasun koiunturala dutela.

e. **Aldi baterako bajaran:** Honako hauek daude egoera honetan:

– Idatziz beste administrazio edo entitate baten izendapen edo kontratu baten titular direla egiaztatzen dutenak; betiere, izendapen edo kontratuaren iraupen zenbatetsia eta dedikazio erregimena eskaintzen direnen berdinak badira.

– Izendapen edo kontratu bat ez onartzeko arrazoi justifikatuak alegatzen dituztenak. Alde horretatik, kontratua edo izendapena aurreikusten den datetan oporrak hartzeko edo aisialdiarekin zerikusia duten arrazoiak direla-eta absente egoteko aurreikuspena ez da hartuko arrazoi justifikatuztat, inolaz ere, salbu eta hautagaiek dokumentuak aurkeztu eta egiaztatzen badute kalte ekonomikoa izango luketela lan harremana onartuko balute.

f. **Behin betiko bajaran:** Honako hauek daude egoera honetan:

– Beren borondatez eskatzen dutenak.

– Izendapen edo kontratu bat onartzen dutenak baina titulazio akademikoari dagozkion eskakizunak betetzen ez dituztenak –hautagai hauek dagozkion lan poltsan bakarrik egongo dira egoera honetan–.

– Hildakoak, lanerako ezintasun iraunkorra dutenak, erretiroa hartzeko arauzko adina bete dutenak eta erantzukizun publikoak hartzeko behin betiko desgaitzen dituztenak.

2. Artikulu honek arautzen dituen egoerak interesdunak kide diren lan poltsa bakoitzari dagozkio; alegia, lan poltsa jakin baterako egoera aldatzeak ez du izango eraginik gainerako lan poltsetako bakoitzeko egoeran.

3. Gardentasun Atarian edota Udal egoitza elektronikoa lan poltsen osaera eta egoera argitaratzeko erabiltzen den atalean kontsultatu ahalko da lan poltsa bakoitzeko kideen egoera.

7. *Lan poltsetako kideen egoera bakoitzaren tratamendua.*

1. Sei hilabeteen bi aldiz jarraian eskaintzen zaizkien izendapen edo kontratuak onartzen ez dituztenak, «baja koiunturalean» edo «aldi baterako bajaran» egoteko arrazoi justifikatuak alde batera utzita, dagozkion lan poltsako zerrendaren bukaerara atzeratuak izango dira, unean-unean dauden egoera berean. Araudi honen 9.6. artikulua aipatzen duen kasuan (eskaintza zerbitzu arruntak emateko egiten denean) bakarrik aplikatuko da xedapen hau; ez, ordea, premiazko zerbitzuak emateko egiten denean, harremanetan jartzeko edo abisu emateko ahalegin bakarra egingo baita orduan. Era berean, zigor hori ez da aplikatuko aldi baterako betetzea eskaintzen den lanposturako eskatzen den prestakuntza maila teknikoa txikiagoa denean dagozkion lan poltsako kide izateko eskatzen dena baino; ezta ere eskaintako lanpostuari dagozkion eginkizunak gauzatzearekin bateragarria ez den elbarritasunaren eraginez uko egin badio eskaintzari izangaia. Azkeneko gorabehera hori behar bezala egiaztatu beharko du interesdunak, eta Giza Baliabideetako Zerbitzuko Lan Arriskuen Prebentziorako Unitatearen oniritzia jaso beharko du.

2. Irungo Udaleko administrazioarekiko lan harremana beren borondatez eteten dutenak dagozkion lan poltsako zerrendaren bukaerara atzeratuak izango dira, eta «aldi baterako bajaran» deklaratuak, automatikoki. Hala ere, baldin eta Irungo Udalean aldi baterako beste zerbitzu batzuen ardura hartzeko egi-

d. **Baja Coyuntural:** Se encuentra en esta situación quien acredite documentalmente encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, licencia por maternidad o similar, o cualquier otra causa ligada a la conciliación de la vida familiar y laboral que le impida coyunturalmente prestar servicios profesionales en cualquier ámbito.

e. **Baja Temporal:** Pasará a dicha situación quien:

– Acredite por escrito ser titular de un nombramiento o contrato en otra Administración o Entidad que, al menos, posea una duración estimada y régimen de dedicación igual al que se le ofrece.

– Alegue causas debidamente justificadas para no aceptar un nombramiento o contrato. A estos efectos, no se considerará causa justificada, en ningún caso, la previsión de vacaciones o ausencias por motivos de ocio en las fechas en las que se prevea la contratación o nombramiento, salvo que el candidato acredite documentalmente el perjuicio económico que la aceptación de la relación de empleo le podría ocasionar.

f. **Baja Definitiva:** Pasará a dicha situación quien:

– Voluntariamente así lo solicite.

– Aceptando un nombramiento o contrato, no reúna los requisitos de titulación académica exigida para ello. En cualquier caso, la baja definitiva se producirá solamente en la bolsa de trabajo correspondiente.

– Falezcan, sean incapacitados permanentemente, cumplan la edad reglamentaria de jubilación, o queden inhabilitados definitivamente para el desempeño de responsabilidades públicas.

2. Las situaciones previstas en el presente artículo se habrán de entender siempre respecto de cada bolsa de trabajo de la que la persona interesada forme parte, sin que la modificación de la situación de dicha persona en una bolsa de trabajo determinada afecte a su situación en el resto de bolsas de trabajo de las que eventualmente pudiera formar parte.

3. La situación en la que se hallen las personas integrantes de las diferentes bolsas de trabajo será consultable en el Portal de Transparencia y/o en los apartados de la sede electrónica municipal a través de los cuales se dé publicidad a la composición y situación de las mismas.

7. *Tratamiento asociado a las diferentes situaciones de quienes integren las bolsas de trabajo.*

1. Toda aquella persona que no acepte, por dos veces consecutivas en el intervalo de seis meses, el nombramiento o contrato ofertado –sin perjuicio de los supuestos justificados que puedan dar lugar al pase a la situación de «baja coyuntural» o de «baja temporal»– será relegada al final de la bolsa de trabajo correspondiente en la misma situación en que se hallare. Esta previsión se aplicará únicamente para el caso de las prestaciones de servicios ordinarios a las que hace mención el artículo 9.6 de este Reglamento, no para el caso de los servicios urgentes que impliquen un único intento de comunicación o aviso. En ningún caso se aplicará dicha penalización cuando no se acepten ofrecimientos para la cobertura temporal de puestos de trabajo de inferior cualificación técnica a la requerida para formar parte de la bolsa de trabajo correspondiente, ni tampoco cuando se dé un rechazo de la oferta por el candidato o candidata con discapacidad incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado. Esta última circunstancia deberá acreditarse adecuadamente por la persona interesada y deberá recibir el visto bueno de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Recursos Humanos.

2. Quien voluntariamente cause baja en su relación de empleo con la Administración del Ayuntamiento de Irun, será relegado al final de la bolsa de trabajo correspondiente y declarado automáticamente en situación de «baja temporal». No obstante, la renuncia que se produzca para hacerse cargo de otra

ten bada uko, interesdunek dagokion lan poltsaren barruan zuten tokia ez da aldatuko, nahiz eta dagokion egoeran daudela deklaratu.

3. Irungo Udalak lan eskaintzarik egiteko, lan poltsetako kideek «lanerako prest» egon beharko dute dagokionean, derrigor. Alabaina, egoera hauetan daudenak baldintza hori betetzetik salbuetsita egongo dira:

a. «Lanean» edo «aldi baterako bajaran» daudenei lanpostu hutsak betetzeko deituko zaie, edo titularra absente dagoen aldiatarako; betiere, titularraren absentiaren ondoren, jarraian, lanpostuak hutsik deklaratzekoak badira inongo zalantzarik gabe.

b. «Lanean» edo «aldi baterako bajaran» daudenei aldi baterako beharrei erantzuteko deituko zaie; betiere, beharrak izendapena egin eta gutxienez sei hilabete iraungo duela aurreikusiten bada inongo zalantzarik gabe eta, gainera, dedikazio erregimen lanaldiaren % 50etik gorakoa bada.

4. Aurrekoa gorabehera, lanean egotea ekarri dienaz beste lan poltsa batzuekin lotutako lan eskaintzak egin ahalko zaizkie «lanean» daudenei, beste lan poltsa horietan horretarako ahalbidetzen duen egoera badaude betiere, baita lehendik egindako kontratu edo izendapenei berehalako jarraipena ematen dieten kontratu edo izendapenak ere; betiere, araudi honen 10. artikulua aipatzen duen kasuren batean daudenean.

5. Giza Baliabideen Zerbitzuak «ezin lokalizatuak izateko moduko egoeran» alta emango die, ofizioz, aurreko artikulua arabera egoera hori deklaratzeko moduko kasuren batean dauden hautagaiei, eta, egoera horretan dauden bitartean, ez zaie inongo lan eskaintzarik egingo. Harremanetarako helbide edo telefono zenbakia aldatu dutela jakinarazi ez dutela-eta «ezin lokalizatuak izateko moduko egoeran» alta ematen zaientz, hiru hilabete baino gehiago ematen badituzte egoera horretan, dagokion lan poltsako zerrendaren bukaerara atzeratuak izango dira, eta «ezin lokalizatuak izateko moduko egoeran» geldituko dira harik eta berauek lokalizatzeko balio duten datuak jakinarazten dituzten arte. Datuak jakinarazten dituztenean, edonola ere, «lanerako prest» egongo dira, besterik gabe; ez dira itzuliko dagokion lan poltsaren barruan jatorriz zuten tokira.

6. Lan eskaintzaren bat jaso eta «baja koiunturalean» edo «aldi baterako bajaran» deklaratuak izateko zirkunstantziaren bat alegatzen dutenek egoera hori egiaztatze dokumentuak aurkeztu beharko dituzte, derrigor, hamabost egun naturalean. Aurkezten ez badituzte, eskaintzari beren borondatez uko egiten diotela joko da, eta araudi honek kasu horretarako xedatzen duena aplikatuko zaie. «Baja koiunturalean» edo «aldi baterako bajaran» egoteko arrazoia desagertzen denean, Giza Baliabideen Zerbitzuari jakinarazi beharko diote, hamabost egun naturalean, eta dagozkion frogagiriak erantsi. Jakinarazpena egiten duten eta dagozkion frogagiriak aurkezten dituzten arte, ez zaie egingo inongo lan eskaintzarik.

8. *Aldi baterako zerbitzu egiteko eskaerak.*

1. Giza Baliabideen Zerbitzuak luzamendutan ibili gabe izapidetuko ditu udal arloek aldi baterako zerbitzu egiteko egiten dituzten eskaerak, araudi honen arabera; betiere, udal gobernu organoek unean-unean langileak ordeztuko onartuak dituzten irizpide orokorrak betetzen badituzte eskaerak.

cobertura temporal en el Ayuntamiento de Irun no conllevará modificación del orden de prelación de la persona candidata en la bolsa de trabajo correspondiente, sin perjuicio del pase a la situación que corresponda.

3. Para poder ser objeto de ofertas de empleo por parte del Ayuntamiento de Irun será necesario hallarse, en dicho momento, en la situación de «disponible», necesariamente. No obstante, se exceptúa de lo anterior la cobertura de las siguientes situaciones:

a. Quienes se hallen en situación de «trabajando» o «baja temporal» recibirán llamamientos para la cobertura de puestos de trabajo vacantes, o para períodos de ausencia de la persona titular que antecedan, con carácter previo e ininterrumpido, y sin ningún género de duda, a la declaración del puesto como vacante.

b. Quienes se hallen en la situación de «trabajando» o «baja temporal» recibirán llamamientos para la cobertura de necesidades temporales que impliquen, sin ningún género de duda y desde el momento en que se produzca su necesidad, una duración estimada de, al menos, seis meses desde dicho nombramiento, además de un régimen de dedicación superior al 50 % de jornada.

4. Sin perjuicio de lo anterior, quienes se hallen en situación de «trabajando», podrán recibir ofertas de trabajo relacionadas con otras bolsas de empleo, distintas a la que dio origen a su situación de ocupación y en las que se hallaren en una situación que les habilite para ello, así como contratos o nombramientos que tengan inmediata continuidad con el preexistente, cuando entren dentro de algunos de los supuestos señalados en el artículo 10 de este Reglamento.

5. El Servicio de Recursos Humanos procederá, de oficio, a dar de alta en la situación de «ilocalizable» a aquellas personas integrantes de una bolsa de trabajo que incurran en los supuestos previstos en el artículo anterior para la declaración en esta situación. Mientras se permanezca en la misma, no se efectuará oferta de trabajo alguna a dichas personas. Quienes, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, sean dados de alta en la situación de «ilocalizables», y permanezcan más de 3 meses en dicha situación, serán relegados al final de la bolsa de trabajo correspondiente, y mantendrán la situación de «ilocalizable» en tanto en cuanto no comuniquen nuevos datos que posibiliten su localización. En todo caso, la comunicación de dichos datos únicamente supondrá su pase a la situación de «disponible», no recuperando con ello el orden de prelación originario dentro la correspondiente bolsa de trabajo.

6. Quienes, al recibir una oferta de empleo, aleguen cualquier circunstancia para su declaración en la situación de «baja coyuntural» o de «baja temporal», deberán acreditar documentalmente la misma necesariamente, en el plazo de 15 días naturales. Si así no lo hicieren, se considerará que rechazan voluntariamente la oferta, aplicándose la regulación dispuesta en la presente normativa para dichos supuestos. En todo caso, una vez finalizada la causa que motivó el paso a la situación de «baja coyuntural» o de «baja temporal», la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos en el plazo de 15 días naturales, adjuntando la documentación justificativa que proceda. Hasta que se realice dicha comunicación y se presente la documentación acreditativa correspondiente, no se efectuará oferta de trabajo alguna a esta persona.

8. *Solicitudes de servicios de carácter temporal.*

1. El Servicio de Recursos Humanos tramitará sin mayor dilación, de acuerdo a las disposiciones de este Reglamento, cualquier solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que las Áreas municipales le dirijan, siempre que las mismas se ajusten a los Criterios Generales para Sustituciones de Personal que los órganos de gobierno municipales hubieren aprobado en cada momento.

2. Baldin eta udal arloetako arduradunek aldi baterako zerbitzu egiteko egiten dituzten eskaerek ez badituzte betetzen langileak ordeztzeko irizpide orokorrak, Giza Baliabideetako buruak legezkotasan eta egokitasun txostena egin beharko du be-rauek izapidetzeko.

3. Kontuan hartuak izango badira, honako hauek adierazi beharko dituzte eskaerek, xehetasun osoz eta argi eta garbi:

– Zer zirkunstantzia dela-eta egin behar den bitarteko izendapena edo aldi baterako kontratua.

– Kontratazioa arrunta ala premiazkoa den.

– Zerbitzu harremanak zenbat denbora iraungo duela aurreikusten den eta lanaldiaren zer ehuneko ekarriko duen.

– Dagokion udal arloaren barruan nork duen izendapena edo kontratua egiteko ardura.

4. Aldi baterako zerbitzu egiteko eskaerak ez badira egiten lanpostuen zerrendako postuak betetzeko, baizik eta plaza kointunturalak betetzeko, eskaerek informazio hau ere adierazi beharko dute:

* Egiteko jakinak.

* Betetzekoa den postua eta postuan jarduteko eskakizunei buruzko xehetasunak:

– Sailkapen taldea eta azpitaldea.

– Eskatzen den titulazioa.

– Egiaztatu beharreko hizkuntz eskakizuna.

– Proposatzen den lanaldia eta ordutegia.

– Postuaren kokalekua.

– Postuan jarduteko behar instrumentalak.

– Hautaketa prozesurako edo dagokion kontratu edo izendapena egiteko garrantzia duen beste edozein gai.

5. Giza Baliabideen Zerbitzuak egoki deritzen eskaera eredu normalizatuak prestatu ahalko ditu aldi baterako zerbitzu egiteko eskaerak egiteko, formatu elektronikoa zein fisikoa.

9. Hautagaiei deitzeko irizpideak.

1. Dagokion lan poltsako lehentasun ordenaren arabera deituko zaie hautagaiei, hurrengo paragrafoek eta araudi honen 5.3. artikulua azken paragrafoak xedatzen dutenari kalte egin gabe. Baldin eta lanpostu jakin bat betetzeko hurrenez hurreneko lan poltsak baditu Udalak, berrienari emango zaio lehentasuna, eta, betiere, plantillako plazak behin betiko betetzeko deialdien ondorioz sortutakoei emango zaie lehentasuna. Aldi baterako izendapen edo kontratu bat baino gehiago eskaintzen badira aldi berean, batera eskainiko dira, dagokion lan poltsako kideek lehentasun ordenaren arabera aukeratu dezaten.

2. Baldin eta dagokion lan poltsako hautagai batzuek bakarrik badute egitekoa den izendapen edo kontraturako eskatzen den hizkuntz eskakizuna, eskakizuna ez dutenei ez zaie deituko.

3. Aurreko atalak dioena gorabehera, baldin eta hizkuntz eskakizun jakin bat eskatzen bada egitekoa den kontratu edo izendapenerako eta lehentasunezko hartzen den lan poltsako hautagai batek ere ez badu berau, eskakizuna egiaztatzen ez dutenei egin ahalko zaie eskaintza; betiere, beste lan poltsa batzuetara jotzerik ez badago araudi honen 5. artikulua xedatzen duen prozeduraren baten arabera eta, horrenbestez, aldi bate-

2. Cuando la solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que sean realizadas por los responsables de las Áreas municipales se aparte de lo dispuesto en dichos Criterios Generales para Sustituciones de Personal, será necesario informe de legalidad y oportunidad de la Jefatura de Recursos Humanos para la tramitación de la misma.

3. En todo caso, las solicitudes, para ser consideradas, deberán expresar con todo detalle y claridad los siguientes extremos:

– Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.

– Carácter ordinario o urgente de la contratación.

– Tiempo estimado de la relación de servicio y porcentaje de jornada que la misma supone.

– Persona física responsable del nombramiento o contratación, perteneciente a dicha Área municipal.

4. Cuando la solicitud de prestación de servicios de carácter temporal no se corresponda con la provisión de ninguno de los puestos comprendidos en la relación de puestos de trabajo, sino que obedezca a la provisión de una plaza coyuntural, las solicitudes correspondientes deberán contener, además, la siguiente información:

* Tareas concretas a desarrollar.

* Puesto a cubrir y detalle de los requisitos de desempeño:

– Grupo y Subgrupo de clasificación.

– Titulación requerida.

– Perfil lingüístico exigido.

– Jornada de trabajo y horario propuesto.

– Ubicación del puesto.

– Necesidades instrumentales para el desempeño del puesto.

– Cualquier otro aspecto relevante para el proceso de selección o la materialización de la contratación o nombramiento oportuno.

5. El Servicio de Recursos Humanos podrá habilitar, a estos efectos, los modelos de solicitud normalizados que considere oportunos, en los formatos electrónicos o físicos que procedan.

9. Criterios de llamamiento.

1. Los llamamientos se realizarán siempre por el orden de prelación en la bolsa correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes y en el párrafo final del artículo 5.3 del presente Reglamento. En el caso de que en el Ayuntamiento existan bolsas de trabajo sucesivas para la cobertura del mismo puesto de trabajo, el llamamiento se realizará con preferencia de la más reciente sobre la más antigua, y priorizando siempre aquellas que provengan de una convocatoria para la provisión definitiva de plazas de plantilla. En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, éstos se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de quienes integren la bolsa de trabajo correspondiente.

2. En el caso de que la correspondiente bolsa de trabajo incluya candidatos en posesión del perfil lingüístico exigido para el nombramiento o contratación que se pretenda realizar, junto con otros que no lo posean, los llamamientos que se realicen omitirán a los segundos en todo caso.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, cuando la contratación o nombramiento a realizar exija la posesión de un determinado perfil lingüístico y no existan candidatos/as en posesión del mismo en la bolsa de trabajo que se reputa como prioritaria, cabrá realizar ofrecimiento a quienes no acrediten tal requisito siempre que no sea posible el recurso a otras bolsas de trabajo conforme a cualquiera de los procedimientos

rako eskaintza ezin bazaie egin beste lan poltsa batzuetan dauden eta, gainera, posturako eskatzen den hizkuntz eskakizuna egiaztatzen duten hautagaiei. Salbuespenezko kasu horietan, Giza Baliabideetako buruak txosten arrazoitua egin beharko du, neurriaren salbuespenezko izaera egiaztatzeko, eta, horretarako, iritzia emateko eskatu ahalko dio Euskara Arloko Zuzendaritzari.

Nolanahi ere, hizkuntza-eskakizunaren betekizuna egiaztatzen ez dutenei egin lekizkiekeen deialdietan, lehentasuna emango zaie hizkuntza-eskakizunen bat duten hautagaiei, nahiz eta eskatzen dena baino maila baxuagokoa izan. Lehentasun-ordena ezartzeko, mailen eskalaren beheranzko hurrenkera hartuko da kontuan, Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparruaren arabera.

4. 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 lehentasun hurrenkeraren arabera 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 kontratatu edo izendatzeko langile horiek. Horretarako, baina, % 33ko edo goragoko desgaitasun maila aitortua izan behar dute eskumendun administrazioaren bidez, eta ezarritako lehentasun hurrenkeraren arabera erabili beharrekoa den zerrendako kide izan behar dute.

5. Lan eskaintzak telefonoz, posta elektronikoki bidez edo interesdunekin berehala eta arin harremanetan jartzeko bide ematen duen beste edozein kanaletatik jakinaraziko dira. Eskaintzak jakinaraztean, zerbitzu arruntak edo premiazko zerbitzuak emateko egiten diren bereziko da.

6. Zerbitzu arruntak emateko eskaintzak egin behar dituztenean, Giza Baliabideen Zerbitzuak telefonoz harremanetan jartzeko hiru ahalegin egingo ditu gehienez ere, bi egunean, edo, bestela, idatzizko komunikazioa bidaliko du, posta elektronikoki bidez edo komunikazioa bidali izana jasota uzteko aukera ematen duen beste edozein bidetatik, eta hautagaiek 24 orduan onartu edo errefusatu beharko dute gehienez ere eskaintza. Hautagairen batekin harremanetan jartzetik ez badago edo kontaktatutako hautagaiek uko egiten badute, zerrendako hurrengo kideari egingo zaio eskaintza, lehentasun ordenaren arabera.

7. Premiazko zerbitzuak emateko eskaintzak egin behar direnean, harremanetan jartzeko edo abisu emateko ahalegin bakarra egingo da, eta eskaintza egiten den unean bertan onartu edo errefusatu beharko da berau. Hautagairen batekin harremanetan jartzetik ez badago, besterik gabe, zerrendako hurrengo kideari egingo zaio eskaintza, sailkapen ordenaren arabera.

8. Justifikazio eta kontsulta helburuetarako, honela baldin badagokio, indarrean dauden lan poltsen erregistro zehatza jasoko da, baita hautagaiak lokalizatzeko egindako ahaleginena eta/edo eurekin harremanetan jartzeko egindako izapideena ere, eta, dagokionean, baita hautagaiek emandako erantzunena ere.

10. Zerbitzu egiten jarraitzea.

1. Baldin eta lanpostu bat hutsik deklaratu aurretik bitarteko batek betetzen bazuen berau eta betetzen zuen pertsona lanpostutik kentzeko legezko arrazoirik ez badago, pertsona horrek lanpostuan jarraituko du, salbu eta Udalak erabakitzen badu postuaren ezaugarriak aldatzea komeni dela, postua ez duela beteko aldi baterako edo udal langileen artean postua aldi baterako betetzeko barne deialdia egingo duela.

previstos en el artículo 5 de este Reglamento y, en consecuencia, siempre que no quepa realizar el ofrecimiento de la cobertura temporal a quienes integren estas otras bolsas de trabajo y acrediten además el perfil lingüístico exigido en el puesto. Dicha salvedad exigirá informe motivado de la Jefatura de Recursos Humanos en el que acredite la excepcionalidad de la medida, quien podrá recabar la opinión de la Dirección del Área de Euskera para ello.

En todo caso, en los llamamientos que se pudieran realizar a quienes no acrediten el requisito del perfil lingüístico, se dará prioridad a las personas candidatas que estén en posesión de algún perfil lingüístico, aun siendo inferior al requerido, estableciendo el orden de prelación en base a un orden descendente en la escala de niveles según el marco común europeo para las lenguas.

4. 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 temporales 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. Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personas con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de las personas que tengan reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 % por el órgano competente de la Administración, y estén integradas en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en cada caso.

5. Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán por vía telefónica, por correo electrónico o por cualquier medio que permita una comunicación inmediata y ágil con la persona interesada. Para la práctica de la comunicación de la oferta se distinguirá entre prestaciones de servicios ordinarios o urgentes.

6. Para las prestaciones de servicios ordinarios, el Servicio de Recursos Humanos realizará un máximo de tres intentos de comunicación telefónica en el plazo de dos días o, alternativamente, procederá al envío de una comunicación escrita por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita tener constancia del envío de la misma. La persona integrante de la bolsa de trabajo contactada deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo de 24 horas. En el caso de no haber sido posible el contacto, o si la oferta fuera rechazada, se realizará a la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de prelación.

7. Tratándose de prestaciones de servicios urgentes, se hará un único intento de comunicación o aviso. En estos supuestos, la oferta habrá de ser aceptada o rechazada en el mismo momento en que se realiza. En el caso de no lograrse el contacto se dará traslado de la oferta, sin más trámite, a la siguiente persona de la lista por orden de clasificación.

8. Al objeto de su justificación y para su consulta, si procede, se llevará un exhaustivo registro de las bolsas de trabajo vigentes, así como de los intentos y/o trámites de contacto llevados a cabo para la localización de los candidatos, así como, en su caso, de las respuestas recibidas por parte de éstos.

10. Continuidad en la prestación de servicios.

1. Si con anterioridad a la declaración de vacante de un puesto de trabajo éste venía siendo ocupado interinamente por una persona, no existiendo causa legal de cese, ésta se mantendrá en el puesto, salvo que el Ayuntamiento determine la conveniencia de modificar las características del mismo, opte por no cubrirlo provisionalmente o por realizar llamamiento interno entre los empleados municipales para su cobertura provisional.

2. Baldin eta lanpostu bat hutsik gelditzen bada ordura arte erretiro partziala zuen norbaitek behin betiko erretiroa hartzen duelako edo desgaitua delako, lanpostuan errelebo kontratu bidez ziharduenak erabateko lehentasuna izango du berau behin-behinean betetzeko; betiere, eskaera sekuentzialki eta jarraian egiten bada.

3. Lanpostu bateko dotazio jakin bat lanaldi partzialean betetzen dutenek erabateko lehentasuna izango dute berau lanaldi luzeagoan betetzeko, zerbitzua zenbat denboran ematea aurreikusten den gorabehera. Era berean, pertsona hauek erabateko lehentasuna izango dute haien lanaldi partzialari lanpostu berako beste dotazioetan sor litezkeen lanaldi partzialak gehitzeko, baldin eta haien pilaketak lanaldi osoa ez badu gaintzen, eta dagozkion ordutegiak bateragarriak balira.

4. Lanpostu koiuntural bat aldi baterako betetzen dutenek, baldin eta giza baliabideen plangintzaren arabera lanpostua lanpostuen zerrendan sartzen bada dena delako beharra egiturazko bihurtzen dela-eta, erabateko lehentasuna izango dute berau aldi baterako betetzeko; betiere, lanposturako eskakizun guztiak betetzen dituztela egiaztatzen bada.

5. Euskara ikastaroetan parte hartzeagatiko ordezkapean kontratu bakartzat hartuko dira, eta, antolaketa arrazoiak direla medio, lehenengoa egiten duenari eskainiko zaizkio.

6. Bizitza pertsonal eta familiarra eta lana bateratzeko baimena hartu ondoren oporrak edo beste lizentzia batzuk hartzen dituen, baimena eta opor edo lizentziak sekuentzialki eta jarraian hartzen badira betiere, pertsona berak ordezkatzeko du.

7. Baldin eta lan poltsa bateko kide bati aldi baterako izendapen edo kontratua egiten bazaio eta berau bukatu eta zazpi lanegunean gehienez ere lanpostu bereko dotazio bat bete beharra badago, nahiz eta lehen izendapen edo kontratua eta bigarrena egin behar izateko arrazoiak ezberdinak izan, bete duen berari egingo zaio kontratu edo izendapena, salbu eta izendapen edo kontratu berriak sei hilabete baino gehiago iraungo duela aurreikusten bada. Dena delako dotazioa pertsona batek baino gehiagok bete badute aurreko zazpi lanegunetan, azkena bete duenak izango du lehentasuna, eta, betiere, lanposturako eskakizun guztiak betetzen dituela egiaztatzen duenak.

8. Lanpostu jakin bat lanpostu hori betetzeko eska daitekeen hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen ez duen pertsona batek aldi baterako betetzen badu, euskara ikasteko derrigortasun-aldi bat ezarri ahal izango da, hariak eta eskatutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatu arte, betiere zerbitzua ematearekin bateragarri izanik eta Irungo Udaleko langileen lan-baldintzak arautze-ari eta hobetzeari buruzko akordioa berrituaren 49. artikuluan aurreikusten diren baldintzetan. Akordioa Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen 2019ko abuztuaren 9an. Lanpostua aldi baterako betetzeko, ikaskuntza hori benetan aprobetxatu beharko da, batez ere akordio horren 49.4 artikuluan aurreikusitako lehen bi kasuak gertatzen direnean.

11. *Lan harremanaren bukaera eta lan poltsetako kideen ebaluazioa.*

1. Dagokion izendapen edo kontratua bukatu eta hamabost egun naturalean, arloetako zuzendaritzek hautagaien jarduna ebaluatzeko txosten bat helarazi beharko diote Giza Baliabideen Zerbitzuari; betiere, hautagaien jardunean funtzio bere-tarako izendapen edo kontratuen titular izateko ezgaitzen dituen arrazoi objektiborik izan dela uste badute.

2. Si un puesto de trabajo deviniera vacante por la jubilación definitiva o incapacitación de quien hasta dicho momento se hallare jubilado parcialmente, quien viniera desempeñando ese mismo puesto de trabajo a través del correspondiente contrato de relevo tendrá prioridad absoluta para su provisión interina, en el caso de demandarse la misma secuencialmente y sin interrupción.

3. Quienes se hallaren cubriendo una dotación determinada de un puesto de trabajo a jornada parcial, gozarán de prioridad absoluta para la provisión de la misma con una jornada superior, con independencia de la duración estimada de dicha cobertura. Igualmente, estas personas gozarán de prioridad absoluta para acumular a su jornada parcial jornadas parciales adicionales que se requieran en otras dotaciones del mismo puesto de trabajo, siempre que su acumulación no rebase una jornada completa y sean compatibles los correspondientes horarios de trabajo.

4. Quienes vengán cubriendo temporalmente un puesto de trabajo coyuntural que, en ejecución de lo previsto en la planificación de recursos humanos, pase a consolidarse en la Relación de Puestos de Trabajo por devenir estructural la necesidad correspondiente, gozarán de prioridad absoluta para su provisión interina, siempre que quede acreditado el cumplimiento por su parte de todos los requisitos del puesto de trabajo.

5. Las sustituciones por asistencia a cursos de euskera se entienden como un único periodo contractual, ofreciéndose, por razones organizativas, a la misma persona que realizó la primera de ellas.

6. Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguidos de vacaciones u otras licencias, se cubrirán por la misma persona si se producen secuencialmente, sin interrupción.

7. Si se hubiere realizado nombramiento o contrato temporal a favor de una persona proveniente de una bolsa de trabajo y, finalizado aquél, se requiriese nuevamente la cobertura de la misma dotación del puesto de trabajo en el plazo máximo de 7 días de trabajo efectivo, aunque dicha cobertura responda a causas distintas de la que dio origen a la primera, se contratará o nombrará a la misma persona que inicialmente cubrió el citado puesto de trabajo, salvo que la duración previsible del nuevo nombramiento o contrato se extienda más allá de los seis meses. En el caso de que más de una persona hubiere cubierto la dotación correspondiente en los 7 días de trabajo efectivo anteriores, gozará de prioridad quien lo hubiere hecho posteriormente y, en todo caso, quien acredite la totalidad de los requisitos del puesto de trabajo.

8. Cuando un determinado puesto de trabajo se cubra temporalmente por parte de una persona que no acredite el perfil lingüístico exigible para la provisión del mismo, se podrá establecer un periodo de obligatoriedad de aprendizaje de euskera hasta la acreditación del perfil lingüístico exigido, siempre en términos compatibles con la prestación del servicio y en las condiciones previstas en el artículo 49 de la actualización del Acuerdo sobre regulación y mejora de condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Irun, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 9 de agosto de 2019. La permanencia en la cobertura temporal del puesto de trabajo podrá condicionarse al aprovechamiento efectivo de dicho aprendizaje, especialmente cuando concurren los dos primeros supuestos previstos en el artículo 49.4 del citado Acuerdo.

11. *Fin de la relación de empleo y evaluación de las personas integrantes de las bolsas de trabajo.*

1. Las Direcciones de Área deberán hacer llegar al Servicio de Recursos Humanos, en el plazo de 15 días naturales desde la finalización del nombramiento o contratación correspondiente, un informe que recoja la evaluación del desempeño del candidato, siempre que, a su juicio, hubieran concurrido en el mismo causas objetivas que lo hagan no apto para ser titular de nombramientos o contratos en esas mismas funciones.

2. Zerbitzu harremanaren hasieran proba moduan jarduteko aldiak ezartzeko aukerari kalterik egin gabe, Arloetako zuzendaritzek hautagaien jarduna ebaluatzeko txostenak ere egin ahalgo dituzte, noiznahi, eta, jardunerako ustezko gaitasunik eza (lanpostuari esleitutako funtzioak efikaziaz betetzea galazten duen errendimendu eskasa) dela medio, haiek lanpostutik kentzeko eskatu.

3. Giza Baliabideen Zerbitzuak txostenak aztertu, langileen ordezkari entzun, eta zehaztuko du ea hautagai bati ez zaion gehiago deitu behar txosten negatiboa eragin duten funtzio berak edo antzekoak betetzeko. Erabakia hautagaiari jakinarazi, eta hark, hamar egun baliodunean, egoki deritzen alegazioak aurkeztu ahalgo ditu, zeinen arabera dagokiona ebartziko den. Baldin eta ebazten bada hautagaia ez dela gai txosten negatiboa eragin duten funtzio berak edo antzekoak betetzea dakarten izendapenen onuradun izateko, haren egoera «behin betiko baja egoerarekin» parekatuko da horrelako funtzioetarako izendatua edo kontratatua izateko deitua izateko ondorioetarako. Hala ere, bete beharreko funtzioak ez badira antzekoak argi eta garbi, hautagai horri dei dakiokela zehaztu ahalgo du Giza Baliabideen Zerbitzuak.

12. Lan poltsen publizitatea.

1. Lan poltsetan hautagai berriak sartzeko hautaketa prozesu bakoitza edo lan poltsa berriak sortzeko berariazko prozesu bakoitza bukatutakoan, emaitza udal egoitza elektronikoa argitaratuko da, dagokion atalean.

2. Gainera, lan poltsetako edozein kidek bere partaidetasunari buruzko ziurtagiria egiteko eskatu ahalgo du.

3. Lan Poltsetako hautagaien egoera Gardentasun Atarian kontsultatu ahal izango da, sarbide eskubidea bermatzeko eta datu pertsonalen tratamenduari mugaketa, zuzenketa, deuseztapen eta kontraktotasun eskubideak gauzatu ahal izateko.

13. Lan poltsen datuak beste administrazio publiko batzuei jakinaraztea.

1. Datu pertsonalak babesteari buruzko legedia errespetatuz, interesdunek berariazko baimena ematen badute betiere, Irungo Udalaren lan poltsa jakin bateko datuak beste administrazio publiko batzuei (eskatzen dituztenei) jakinarazi ahalgo zaizkie, lan poltsa horretako kideak aldi baterako kontratatu edo izendatu ahal izan ditzaten.

2. Beste administrazio publiko bati horrelako jakinarazpen bat egiten zaionean, «lanerako prest» daudenen datuak bakarrik emango zaizkie, dagokion lan poltsako sailkapen ordenaren arabera.

Lehenengo xedapen gehigarria.

1. Araudi honek ezartzen dituen irizpideek, interesdunen mesedetan badira betiere, lehenetsuna izango dute gaur egun Irungo Udalean indarrean dagoen edozein lan poltsa kudeatzeko, are haren sorrera arautu zuten oinarriek araudi honen beste Kudeaketa irizpide batzuk finkatu bazituzten ere.

2. Araudi honen 9.1. artikulua xedatzen duenari kalte egin gabe, ahalmen hau izango du alkate-udalburuak edo hark ordezkari izendatzen duen udalkideak: baldin eta lan poltsa bat sortzeko xedapenek aurreko lan poltsetan hautagairik ez iza-

2. Sin perjuicio de la facultad de disponer períodos de desempeño a prueba al inicio de la relación de servicios, las Direcciones de Área podrán evacuar, en cualquier momento, informes sobre la evaluación del desempeño de la persona candidata, instando a la remoción de la misma en base a una presunta falta de capacidad para su desempeño, manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto de trabajo.

3. El Servicio de Recursos Humanos procederá a analizar dichos informes y, en su caso y siempre oída la representación de los trabajadores, determinará si un candidato no debe ser susceptible de recibir nuevos llamamientos para el desempeño de funciones idénticas o similares a las que hubieren dado origen a dicho informe negativo. De dicha decisión se dará traslado al candidato en cuestión, disponiendo éste de un plazo de 10 días hábiles desde la notificación de la misma para la formulación de las alegaciones oportunas, resolviéndose a la vista de aquéllas lo que proceda. En el caso de que se resuelva la no aptitud del candidato para ser beneficiario de nombramientos que impliquen el ejercicio de funciones idénticas o similares a las que hubiesen dado origen al informe negativo correspondiente, su situación se asimilará a la de «baja definitiva» a los efectos de la realización de llamamientos que tengan por objeto nombramientos o contrataciones para ese tipo de funciones, sin perjuicio de que el Servicio de Recursos Humanos pudiera determinar que esa persona pueda recibir llamamientos que no supongan similitud clara de funciones a desempeñar.

12. Publicidad de las bolsas de trabajo.

1. Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas de trabajo, su resultado será publicado en el apartado correspondiente de la sede electrónica municipal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier integrante de las bolsas de trabajo podrá exigir certificación sobre dicho particular.

3. La situación de las personas candidatas en las bolsas de trabajo se podrá consultar en el Portal de Transparencia, en aras a garantizar su derecho de acceso, así como los de limitación, rectificación, supresión y oposición al tratamiento de datos de carácter personal.

13. Comunicación de datos de las bolsas de trabajo a otras Administraciones Públicas.

1. Con respeto a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, y siempre que medie consentimiento expreso por parte de las personas interesadas, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Irun podrán ser comunicados a otras Administraciones Públicas que los demanden, para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales en favor de dichas personas.

2. Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra Administración Pública, se aportarán únicamente los datos correspondientes a aquellas personas que se encuentren en la situación de «disponible», en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

Disposición Adicional Primera.

1. Los criterios dispuestos en el presente Reglamento, siempre que sean beneficiosos para las personas interesadas, gozarán de prioridad en la gestión de cualquiera de las bolsas de trabajo existentes en la actualidad en el Ayuntamiento de Irun, incluso cuando las bases correspondientes que ríjieron la creación de las mismas hubiesen dispuesto criterios de gestión distintos de los presentes.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.1 de este Reglamento, se faculta al Alcalde-Presidente o Corporativo en quien delegue para que, en aquellos casos en los que las disposiciones de creación de una bolsa de trabajo pudieran haber

teko baldintza ezartzen badute sortzen den lan poltsa erabiltzeko eta, hori dela eta, jatorrizko lan poltsako hautagaiek ez badute parte hartzen bigarren deialdian, bi lan poltsak bat egitea, aipatutako xedapenek lan poltsa erabiltzeko finkatzen duten metodoaren arabera lehentasun ordena errespetatuz betiere.

Bigarren xedapen gehigarria.

1. Kontuan izanik Irungo Udaleko administrazio kidegoan bitartekotasun maila handia dagoela eta horrek aparteko eragina duela administrazio unitate jakin batzuetan, eta kontuan izanik azken urteetan administrazio kidegoko hainbat lanpostu bete dituzten bitarteko langileek ezagutza handia metatu dutela, plantillako administrazio dotazioak aldi baterako betetzeko, gaur egun plaza horietan bitarteko zerbitzuak ematen ari diren langileei emango zaie lehentasuna, xedapen gehigarri honen arabera.

2. Aurreko puntuak xedatzen dituen helburuetarako, araudi hau indarrean sartzen denean, berariazko lan poltsa bat osatuko da une horretan, eta gutxienez bi urtez azkeneko hiru urteetan, plantillako administrazio dotazioak aldi baterako betetzen daramaten langileekin. Lan poltsako kideen lehentasun ordena finkatzeko irizpide bakarra Irungo Udalean plantillako postuetan administrazio funtzioak betetzen emandako denbora izango da, eta kide bakoitzak egiaztatutako euskara maila zehaztuko da.

3. Aurreko puntuaren arabera osatzen den lan poltsak erabateko lehentasuna izango du Administrazio Orokorreko Eskalako Administrazio Azpieskalako edozein administrazio dotazio huts betetzeko eta horrelako edozein dotaziotan sortzen diren aldi baterako beharrei erantzuteko, beharrek urtebete baino gehiago iraungo dutela aurreikusten bada eta horretarako karre-rako funtzionarioengana jo ez bada betiere. Alde horretatik, lehentasun ordenaren arabera egingo zaie eskaintza lan poltsako kideei, kasuan-kasuan nahitaezkoa den hizkuntz eskakizuna kontuan izanik berau egiaztatu dutenak lehenesteko.

4. Administrazio dotazioak aldi baterako betetzeko sistema honen salbuespenezko izaera kontuan izanik, aurreko atalean xedatutakoari kalte egin gabe, baldin eta lan poltsako kide batek ere ez badu egiaztatzen bete beharreko lanposturako eskatzen den hizkuntz eskakizuna, araudi honen 9.3. artikulua arabera jardun ahalko da, eta alde batera utzi hizkuntz eskakizuna egiaztatzeko baldintza, beste lan poltsa batera jotzeko ezintasuna egiaztatu behar izan gabe.

5. Xedapen gehigarri honek arautzen duen lan poltsaren indarraldia araudi hau indarrean sartu arte onartzen diren eta exekutatzen dauden lan eskaintza publikoen barruko administrazio plazak behin betiko betetzeko deialdia egin eta plazak behin betiko betetzen direnean bukatuko da.

Hirugarren xedapen gehigarria.

1. Araudi honek xedatzen duenari kalte egin gabe, herritarrei zuzeneko arreta emateko zerbitzuetan sortzen diren aldi baterako beharrei erantzuteko berariazko lan poltsak sortzeko deialdia egin ahalko du Irungo Udalak; betiere, nahitaez prestakuntza aldi kanporatzaile bat egin behar bada horrelako lan poltsetan sartzeko.

2. Baldin eta bete beharreko lanpostuan bertan jardunda egiten bada prestakuntza aldia, berau praktiketako prestakuntza kontratu baten bidez egitea ezarri ahalko dute deialdiek, Irungo Udalaren zerbitzura ari diren langileen ordainketa erregimenari buruzko araudiaren 16.3. artikulua finkatzen dituen baldintzetan -Udalbatzaren 2017ko azaroaren 29ko erabaki baten bidez onartu zen araudi hori-. Alde horretatik, legezko es-

subordinado su utilización a la ausencia de candidatos/as en otra anterior y, en consecuencia, no hubieran concurrido a la segunda convocatoria los/as candidatos/as ya integrantes de la bolsa originaria, proceda a refundir ambas bolsas de trabajo en una única, respetando el orden de prelación que se derive del método de utilización previsto en las citadas disposiciones.

Disposición Adicional Segunda.

1. Considerando el elevado porcentaje de interinidad existente en el cuerpo administrativo del Ayuntamiento de Irun y su especial incidencia en determinadas unidades administrativas, así como el conocimiento que atesora el personal interino que ha venido cubriendo buena parte de dichos puestos de trabajo durante los últimos años, la cobertura temporal de las dotaciones administrativas de plantilla priorizará al personal que en la actualidad viene prestando servicios de forma interina en estas plazas, conforme a lo previsto en la presente Disposición Adicional.

2. A los efectos de lo dispuesto en el punto anterior, a la entrada en vigor del presente Reglamento se constituirá una bolsa de trabajo específica formada por quienes, en ese momento, vengan cubriendo temporalmente dotaciones administrativas de plantilla y lo hayan hecho durante un mínimo de dos años en los últimos tres años. Dicha bolsa de trabajo se conformará fijando como único criterio de prelación entre sus integrantes el tiempo de experiencia en el desempeño de funciones administrativas en puestos de plantilla del Ayuntamiento de Irun, y especificando en la misma el nivel de euskera acreditado por sus integrantes.

3. La bolsa de trabajo constituida conforme a lo previsto en el punto anterior tendrá prioridad absoluta en la provisión de las vacantes y de las necesidades temporales de duración previsible superior al año que se produzcan en cualquier dotación administrativa enclavada en la Subescala Administrativa de la Escala de Administración General, siempre que la misma no se cubra previamente por el personal funcionario de carrera. A estos efectos, se realizará ofrecimiento a las personas que integren dicha bolsa de trabajo conforme a su orden de prelación, y considerando el requisito del perfil lingüístico que resulte preceptivo en cada caso a la hora de priorizar a quienes lo tuvieren acreditado.

4. A la vista de la excepcionalidad de este sistema de provisión temporal de las dotaciones administrativas, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, cuando ninguna persona de dicha bolsa de trabajo acredite el perfil lingüístico exigido en el puesto de trabajo a cubrir, podrá procederse conforme a lo previsto en el artículo 9.3 del presente Reglamento en relación a la posibilidad de omitir el requisito del perfil lingüístico, sin necesidad de acreditar la imposibilidad de recurrir a ninguna otra bolsa de trabajo.

5. La vigencia de la bolsa de trabajo prevista en la presente Disposición Adicional culminará cuando se convoquen y provean definitivamente las plazas administrativas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas hasta la entrada en vigor del presente Reglamento, y que se hallan pendientes de ejecución.

Disposición Adicional Tercera.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el presente Reglamento, el Ayuntamiento de Irun podrá convocar bolsas específicas para la cobertura de las necesidades temporales que se produzcan en los Servicios cuyo objeto se corresponda con la atención directa a la ciudadanía, y que incluyan la obligatoriedad de realizar un período de formación obligatorio, de carácter eliminatorio.

2. La convocatoria correspondiente podrá establecer que dichos períodos de formación, cuando tengan lugar mediante el desempeño del propio puesto de trabajo objeto de cobertura, puedan realizarse a través de un contrato formativo, en su modalidad de prácticas y en los términos previstos en el artículo 16.3 del Reglamento sobre el régimen retributivo del personal al servicio del Ayuntamiento de Irun aprobado mediante acuer-

kakizunak betetzen ez dituztenen parte - hartzea ere bermatuko du deialdiak. Edozein kasutan, lanpostuan bertan jardunda egiten den prestakuntza aldiaren iraupena sei hilabetekoa izango da, gehienez.

3. Xedapen honek arautzen dituen berariazko lan poltsek lehenetsuna izango dute aipatutako zerbitzuen barruan herritarrei zuzeneko arreta emateko postuak betetzeko, eta berauek onartu eta bost urte iraun ahalko dute gehienez ere.

Laugarren xedapen gehigarria.

1. Bitarteko langileek Udaltzaingoko agente lanpostuak aldi baterako betetzea salbuespena izango da beti, eta Euskal Herriko Poliziari buruzko uztailaren 17ko 4/1992 Legearen 120. artikuluekin bat etorriko da.

2. Lanpostuen berezko agintaritza funtzioak betetzeko beharrezkoa den oinarritzko prestakuntza egiaztatzen duten hautagairik ez badago, araudi hau indarrean sartzen denerako Irunen bi urtez gutxienez Udaltzaingoko agente lanak egin dituzten pertsonengana jo ahalko da, aurreko esperientzia profesionalak udal antolamenduaren eta udalerraren beraren gaineko ezagutzari dagokionez ematen dien balio erantsian oinarrituz; betiere, Udaltzaingoko Buruzagitzak zerbitzu egiteko eta su armak eramateko gaituta daudela uste badu edo su armarik erabili behar ez dela egiaztatzen badu.

3. Aurreko puntuak arautzen duen aukerari dagokionez, baremo bat hitzartuko da ordezkartza sindikalarekin, pertsona horiei deitzeko ordena ezartzeko, zer hautaketa prozesutik datozen gorabehera.

Xedapen iragankor bakarra.

Araudi hau indarrean sartu aurretik egindako izendapenek berauek aipatzen duten edozein arrazoi dela-eta bukatzen diren arte izango dituzte ondorioak.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Araudi hau indarrean sartzen denean, Irungo Udalean behin-behineko lan poltsak kudeatzeko araudia indargabetuko da -Udalbatzaren 2010eko otsailaren 24ko erabaki baten bidez onartu zen araudi hori, eta 2010eko apirilaren 27ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu-, osorik.

do plenario de 29 de noviembre de 2017; y todo ello sin perjuicio de la posibilidad de participar en la convocatoria por parte de quienes no reúnan los requisitos legales para ello. En todo caso, la duración máxima del período formativo en el desempeño del puesto de trabajo no rebasará los seis meses.

3. La vigencia de las bolsas específicas previstas en la presente disposición, que resultarán prioritarias para la cobertura de los puestos de atención directa al público enclavados en estos Servicios, no podrá exceder de los cinco años desde su aprobación.

Disposición Adicional Cuarta.

1. La cobertura temporal de los puestos de trabajo de Agente de la Policía Local por personal interino será siempre excepcional y se ajustará a lo previsto en el artículo 120 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.

2. En defecto de otras opciones que garanticen la formación básica necesaria para el ejercicio de las funciones de autoridad aparejadas al citado puesto de trabajo, y siempre que la Jefatura de la Policía Local aprecie discrecionalmente su cualificación para el servicio y para portar armas de fuego, o acredite la necesidad de no hacer uso de las mismas, se podrá recurrir a personas que hayan desempeñado tareas de Agente de la Policía Local de Irun durante al menos dos años a la entrada en vigor del presente Reglamento, sobre la base del valor añadido que su experiencia profesional previa conlleva respecto del conocimiento de la organización municipal y del propio municipio.

3. En relación a la posibilidad prevista en el punto anterior, se acordará con la representación sindical un baremo para conformar el orden de llamamiento de las personas afectadas, sea cual fuere el proceso selectivo del que pudieran provenir originariamente.

Disposición Transitoria Única.

Los nombramientos que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento, mantendrán sus efectos hasta que se produzca su finalización por cualquiera de las causas previstas en los mismos.

Disposición Derogatoria Única.

A la entrada en vigor del presente Reglamento, queda derogado en su integridad el Reglamento para la Gestión de Bolsas de Trabajo Temporal en el Ayuntamiento de Irun aprobado mediante acuerdo plenario de 24 de febrero de 2010 (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 27.04.2010).