

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

OIARTZUNGO UDALA

Iragarkia

Udal Osoak 2021eko abenduaren 22an eginiko Bilkuran, «Oartzungo Udalean alde baterako lan-poltsak kudeatzeko araudia» dokumentuari hasierako onespenna eman zion.

Aipatutako erabakiari jarraiki, espedientea jendaurrean jarri zen 30 eguneko epean, 2022ko urtarrilaren 17ko 10 zk.ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eginiko argitalpenaren bidez. Aipatu epean ez da alegazio, ez iradokizunik aurkeztu, beraz, Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen 49. artikuluan jasotakoaren arabera, Araudia behin betikoz onartutzat jotzen da.

Erabaki hau behin betikoa da eta administrazio bidea amaitzen du. Nahi izanez gero, administrazioarekiko Auzi Errekurtsoa aurkez daiteke Euskadiko Autonomia Erkidegoko Justiziako Auzitegi Nagusian, Administrazioarekiko Auzietako Salan, bi hilabeteke epean, erabaki hau argitaratu eta biharamunetik hasita.

Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 70.2 artikuluan xedatutakoarekin bat aipatu Araudiaren testua argitaratzen da.

Oiartzun, 2022ko martxoaren 3a.—Alkatea. (1342)

ERANSKINA

Oiartzungo Udalean aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko araudia.

ZIOEN AZALPENEA

Enplegatu 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 ezarzen dituen beste hainbat printzipio ere:

- Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- Gardentasuna.
- Hautaketa organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- Independentzia eta diskrezionalitate teknikoak hautaketa organoen jardanean.
- Hautaketa prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei edo atazei egokitutakoak izatea.
- Hautaketa prozesuetan bizkortasunez jokatzea, objektibotasunari kalterik egin gabe.

Bitarteko funtzionarioen hautaketari dagokionez, aipatutako Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 10. artikulua adierazten du hautaketa prozedura publikoaren bidez egin beharko dela, betiere berdintasun-, mere-

AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento en sesión de fecha 22 de diciembre de 2021 aprobó inicialmente el «Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Oiartzun».

En virtud de dicho acuerdo, el expediente se sometió a información pública durante el plazo de 30 días, contados desde el día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 10 de fecha 17 de enero de 2022. En el citado plazo no se ha presentado ninguna alegación ni sugerencia, por lo tanto, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

Contra el precedente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

De conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se publica el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza.

Oiartzun, a 3 de marzo de 2022.—El alcalde. (1342)

ANEXO

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

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 personal funcionario interino 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 públicos que respeten,

zimendu-, gaitasun- eta bizkortasun-printzipioak errespetatuz, eta lanpostua berehala betetzeko helburua izango dutela.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 33. artikulua araberako aldi baterako dago indarrean, harien eta Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina garatzeko araudi autonomikoak indargabetez duen arte-, bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan kontratadun langileak hautatzeko, publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak kontuan hartuta zehazten diren prozedurak erabiliko direla, eta ahalik eta azkarren aukeratzeko saiaturiko direla. Horretarako, izangaiek titulazioari buruzko baldintza orokorrak eta kasuan kasuko lanpostuan aritzeko eskatzen diren gainerako baldintzak bete beharko dituzte.

Aurrekoa kontuan hartuta, beharrezkoa da aldi baterako izendapenak eta kontratazioak kudeatzeko arau argiak ezartzea, horien kudeaketan beharrezkoa den arintasuna uztartuko dutenak, enplegu publikorako sarbidea arautzen duten printzipio horiek errespetatzeari kalterik egin gabe, eta horiek kontrolatzeko eta zaintzeko behar diren gardentasun-maila emango dutenak. Arautze hori Oiarzungo Udalaren langileria ez iraunkorrek lan-poltsak erabiltzeko irizpideetan xedatutakoaren bidez bete da azken urteotan, baina zenbait alderditan zaharkituta geratu da, eta orain Oiarzungo Udalaren egungo premiekin bat datorren araudi berri batek ordeztu nahi du.

Horri guztiari jarraikiz, honako hauek ezartzen dira.

XEDAPENAK

1. Xedea.

Oiarzungo Udaleko aldi baterako lan poltsen osatzea eta erabilera arautzea da araudi honen xedea, baita Instituzioko bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan kontratadun langileen hautaketa arautzea ere.

2. Aplikazio esparrua.

1. Oiarzungo 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 dituzten 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 pilotzeagatik 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 kontratadun langileak kontratatu behar direnean.

2. Ez dira aplikagarri izango Oiarzungo Udalaren eta beste erakundeen artean sinatutako hitzarmenak direla eta egingo diren lan kontratuetan. Kasu horietan hitzarmenak jasotzen dituen araudian xedatutakoaren arabera jardungo da.

3. Langileen ordezkariari egingo diren izendapen eta kontratu guztien berri emango zaio.

en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad y que tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

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 personal funcionario 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, resulta necesario el establecimiento de unas reglas claras de gestión de las distintas nombramientos y 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 de lo dispuesto en los Criterios para la utilización de bolsas de trabajo de personal no permanente del Ayuntamiento de Oiartzun 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 Oiartzun.

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 Oiartzun, así como la selección del personal funcionariado interino y personal laboral temporal.

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 Oiartzun, y a la gestión de las listas resultantes de los correspondientes procesos, conforme a los siguientes supuestos:

a. Nombramiento de funcionarios o funcionarias interinas en aquellos supuestos de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario de carrera que se encuentren vacantes, o cuyo titular u ocupante se encuentre temporalmente ausente.

b. Nombramiento de funcionarias o funcionarios interinos 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 o funcionarias interinas 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.

2. No será esta de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren en virtud de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Oiartzun y otras instituciones. En estos casos se estará a lo dispuesto en la normativa que establezcan los convenios.

3. Se informará a la representación del personal de todos los nombramientos y contratos que se realicen.

3. *Jarduteko printzipioak.*

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

- Deialdien eta lan poltsetako kide izateko eskakizunen publizitatea.
- Berdintasuna, enplegu publikoan sartzeko baldintza orokorrak eta postuaren eskakizunak kontuan izanik.
- Merezimendua eta gaitasuna.
- Azkartasuna.
- Prozesuen Kudeaketaren gardentasuna.

2. Hautaketa prozesu horietatik eratorritako izendapenak ez du inola ere ekarriko karrerako funtzionarioaren izaera aitortzea.

4. *Lan poltsak kudeatzeko eskumena.*

1. Oiartzungo Udaleko giza Baliabideen azpisailari dagokio lan poltsak kudeatzea. Horretarako, araudi hau eta aplikatu beharreko legezko edo egijenezko gainerako arauak beteko ditu.

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

5. *Lan poltsen osaera.*

1. Oiartzungo Udalean plaza hutsen bat betetzeko deialdia egiten denean, lehenetsunezko lan poltsa bat osatuko da ariketa kanporatzaile guztiak gaitzitzen dituzten oposizio gile guztiekin, puntuazio ordenaren arabera eta dagozkion oinarri arautzaileek ezartzen dituzten irizpideei jarraikiz, eta plaza jakin bat betetzeko deialdian sortzen den lan poltsak lehenetsuna izango du plaza horren kategoria, talde, eskala, azpieskala eta klase beretan aurrez indarrean zegoenaren aurretik.

2. Bestela, langileen ordezkari zarekin adostutako irizpideen arabera, bigarren lan-poltsa bat sortuko da ariketa teoriko guztiak gaitzitu dituzten oposizio gileekin, eta, gutxienez, ariketa praktikoko baztertzaleetako lehena, puntuazioaren arabera eta oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen arabera.

Bestela, langileen ordezkari zarekin adostutako irizpideen arabera, bigarren lan-poltsa bat sortuko da behintzat ariketa teoriko bat gaitzitu duten oposizio gileekin, puntuazioaren arabera eta oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen arabera.

3. Bestela, langileen ordezkari zarekin 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.

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

a. Baldin eta Giza Baliabideen azpisailaren 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.

3. *Principios de actuación.*

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

- Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.
- Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- Mérito y capacidad.
- Celeridad.
- Transparencia en la gestión del proceso.

2. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

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

1. La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al subdepartamento 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 Oiartzun generará una bolsa de trabajo preferente con las personas opositoras 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, se creará una segunda bolsa de trabajo con las personas opositoras que hubieren superado todos ejercicios teóricos y al menos, el primero de los ejercicios prácticos eliminatorios, por orden de puntuación y según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras.

En defecto de la anterior, y conforme a los criterios pactados con la representación del personal, se creará una segunda bolsa de trabajo con las personas opositoras que hubieren superado por lo menos uno de los ejercicios teóricos, por orden de puntuación y según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras.

3. 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.

4. 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 subdepartamento 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.

b. Baldin eta Giza Baliabideen azpisailaren iritziz ez bada go denbora material nahikorik edo lan poltsa berri bat osatzeko gaitasun teknikorik, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudiaren 58. artikulua araberaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu zen araudi hori-, beste administrazio publiko batzuetako lan poltsetara jozteaz; betiere, deialdia egiten duen administrazio publikoak ez ezik beste administrazio publiko batzuek erabili ahal izan ditzaitez aurreikusten badute lan poltsa horiek sortzeko deialdiek.

c. Ezinbestekoa izango da beteko den lanpostuaren titulazioari buruzko baldintza orokorrak eta kasuan kasuko lanpostuan aritzeko eskatzen diren gainerako baldintzak betetzea.

d. Arrazoizko zalantzarik badago edozein lan-poltsatako hautagaien egokitasunari buruz, eta Epaimahaia behin osatuta, Oiartzungo Udalak proba gehigarriak edo hautaketa elkarrizketak egin ahalko dizkie, eta lan-poltsatako hautagaiei behin-behineko eta proba moduan jardutekoaldiak ezartzea, lehentasun ordena zehazteko. Horretaz aterako den hautagaiekin lan-poltsa propioa sortuko da, etorkizunean erabili ahal izateko.

5. 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 egingadako hautaketetara jo ahalko 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 zentzuz aurreikusitako badaiteke.

6. Aurreko prozedurei jarraikiz ez badago lan poltsa egokirik, Giza Baliabideetako buruak txosten arrazoitua egin ondoren, enplegu zerbitzu publikoetara (Lanbidera eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak) jo ahalko da. Kasu horretan, dagokion enplegu zerbitzu publikoak proposatzen dituen pertsonak dagokion postuan jarduteko oinarrizko eskakizunak bete beharko dituzte, eta prozedura laburtu baten bidez hautatuak izango dira, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat etorritik; eta prozesu horren akta egin beharko da, prozesua behar bezala jasotzeko.

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

6. *Oiartzungo Udaleko lan poltsetako kideen egoera positiboa.*

1. Oiartzun 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 zerbitzua ematen 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 azpisailak behin eta berriz egiten dizkien telefono deiei.

d. Egoeraren arabera: Egoera honetan dago agiri bidez egiaztatzen duena aldi baterako ezintasun-egoeran dagoela, ama biologikoarentzako jaiotzagatiko baimena duela,

b. En el caso de que, a criterio del subdepartamento 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 Vascaas (Decreto 190/2004, de 13 de octubre), se acudirá a bolsas de empleo de aquellas Administraciones Públicas en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas.

c. Será requisito indispensable reunir los requisitos de titulación del puesto a cubrir y el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de que se trate.

d. Cuando existan dudas razonables sobre la idoneidad de las personas candidatas de cualquiera de estas bolsas de trabajo, y previa conformación de un Tribunal, el Ayuntamiento de Oiartzun 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.

5. En el caso de que tampoco resulte posible la cobertura 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.

6. En defecto de bolsas de trabajo idóneas por todos los procedimientos anteriores, y previo informe motivado de la persona responsable de Recursos Humanos, se podrá acudir, por último, al servicio público de empleo (Lanbide). 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.

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 Oiartzun.*

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

a. Disponible: Se encuentra en la lista de personal candidato 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. Ilocalizable: 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 subdepartamento de Recursos Humanos.

d. Baja coyuntural: Se encuentra en esta situación quien acredite documentalmente encontrarse en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento para la madre biológica,

ama biologikoa ez den beste gurasoaren baimena duela (jaiotzagatik, seme edo alaba bat edo antzekoa adopzio, harrera edo adopziorako), edo familia eta lana uztartzearekin zerikusia duen beste edozein arrazoi, edo genero-indarkeriagatik, baldin eta zerbitzu profesionalak ematea aldi baterako eragozten badio.

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

– Idatziz beste administrazio edo entitate baten izendapen edo kontratu baten titular direla egiaztatzen dutenak, baita sektore pribatuan ere lanean ari direnak.

– Lanarekin bateraezina den ordutegian ikasten dutenak.

– 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.

– Alegatu eta egiaztatzen diren ohiz kanpoko kasuak eta ezinbestean gertatzen direnak, zeinak aintzatetsi behar dituen dagokion udal organo eskudunak.

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 dagokion 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 bateko egoera aldatzeak ez du izango eraginik gainerako lan poltsetako bakoitzeko egoeran.

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, dagokion 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 dagokion lan poltsako kide izateko eskatzen dena baino; ezta ere eskaintako lanpostuari dagozkion eginkizunak gauzatzearrekin bateragarria ez den elbarritasunaren eraginez uko egin badio eskaintzari izangaiak. Azkeneko gorabehera hori behar bezala egiaztatuta beharko du interesdunak.

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

ca, permiso de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija o similar, o cualquier otra causa ligada a la conciliación de la vida familiar y laboral, o por razón de violencia de género 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, así como en el sector privado.

– Acredite estar estudiando en un horario incompatible con el trabajo.

– 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 la persona candidata acredite documentalmente el perjuicio económico que la aceptación de la relación de empleo le podría ocasionar.

– Supuestos excepcionales que se aleguen y acrediten causas de fuerza mayor, que deberán ser reconocidas mediante resolución del órgano municipal competente.

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.

– Fallezcan, sean persona a las que se les haya reconocido una incapacidad permanente, cumplan la edad reglamentaria de jubilación, o hayan sido inhabilitadas 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.

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 la persona candidata con discapacidad incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado. Esta última circunstancia deberá acreditarse adecuadamente por la persona interesada.

2. Quien voluntariamente cause baja en su relación de empleo con la Administración del Ayuntamiento de Oiartzun, 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

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

3. Oiartzungo Udalak lan eskaintzarik egiteko, lan poltsetako kideek «lanerako prest», «aldi baterako bajan» edo «lanean» egon beharko dute une horretan, derrigor.

4. Aurrekoa alde batera utzi gabe, «lanean» daudenek beste lan-poltsa batzuekin lotutako lan-eskaintzak jaso ahal izango dituzte, baldin eta lan-poltsa horiek ez badira okupazio-egoera sorrarazi zutenak eta horretarako gaitzen dituen egoera batean badaude; orobat jaso ahal izango dituzte lehendik dagoenarekin berehala jarraitzen duten kontratuak edo izendapenak, baldin eta erregelamendu honen 10. artikuluan adierazitako kasuetako batean sartzen badira.

5. Giza Baliabideen azpisailak «ezin lokalizatuak izateko moduko egoeran» alta emango die, ofizioz, aurreko artikulua araberako 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 zaienak, 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 «egoeraren araberako baja» edo «aldi baterako bajan» deklaratuak izateko zirkunstantziaren bat alegatzen dutenek egoera hori egiaztatze doku-mentuak 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. «Egoeraren araberako baja» edo «aldi baterako bajan» 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 eskaerak.

1. Giza Baliabideen Zerbitzuak luzamendutan ibili gabe izapidetuko ditu udal arloek aldi baterako zerbitzu eskaerak, araudi honen araberako; betiere, arlo horretan indarrean dagoen legeria betetzen bada.

2. Nolanahi ere, eskaeretan, kontuan hartu ahal izateko, xehetasun eta argitasun osoz adierazi beharko dira honako hauek:

– 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.

3. Aldi baterako zerbitzu eskaerak ez badira egiten lanpostuen zerrendako postuak betetzeko, baizik eta plaza koiunturak betetzeko, eskaerak informazio hau ere adierazi beharko dute:

de otra cobertura temporal en el Ayuntamiento de Oiartzun 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 Oiartzun será necesario hallarse, en dicho momento, en la situación de «disponible», «baja temporal» o «trabajando» necesariamente.

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 subdepartamento 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 subdepartamento 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 subdepartamento de Recursos Humanos tramitará sin mayor dilación, de acuerdo a las disposiciones de este Reglamento, la solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que los departamentos municipales le dirijan, siempre y cuando se cumpla la legislación vigente en esta materia.

2. 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.

3. 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 necesidad de una plaza coyuntural, las solicitudes correspondientes deberán contener, además, la siguiente información:

- * 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.

4. Giza Baliabideen azpisailak egoki deritzen eskaera eredu normalizatuak prestatu ahalko ditu aldi baterako zerbitzu eskaerak egiteko, formatu elektronikoa zein fisikoan.

9. Hautagaiei deitzeko irizpideak.

1. Dagokion lan poltsako lehentasun ordenaren arabera deituko zaie hautagaiei. Baldin eta lanpostu jakin bat betetzeko hurrenez hurrenko lan poltsak baditu Udalak, berrienari emango zaio lehentasuna, eta, betiere, plantillako plazak behin betiko betetzeko deialdien ondorioz sortutakoei emango zaie lehentasuna.

2. Aldi baterako izendapen edo kontratu bat baino gehiago eskaintzen badira aldi berean, batera eskainiko dira, dagokion lan poltsako kideek lehentasun ordenaren arabera aukeratu dezaten.

Lanpostuaren ezaugarriek hala eskatzen dutenean, eta pertsonal-batzordearekin adostu eta epaimahaia behin osatuta, Oiartzungo Udalak proba gehigarriak edo hautaketa elkarrizketak egin ahalko dizkie hautagaiei, bai eta behin-behinekoz eta proba moduan jarduteko aldiak ezartzea, lehentasun ordena zehazteko. Horretaz aterako den hautagaiekin lan-poltsa propioa sortuko da, etorkizunean erabili ahal izateko.

3. Desgaitasunen bat duten langileak kontratatzeke 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.

4. Lan eskaintzak telefonoz, posta elektronikoa 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.

5. Zerbitzu arruntak emateko eskaintzak egin behar dituztenean, Giza Baliabideen azpisailak telefonoz harremanetan jartzeko hiru ahalegin egingo ditu gehienez ere, bi egunean, edo, bestela, idatzizko komunikazioa bidaliko du, posta elektronikoa 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.

- * 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.

4. El subdepartamento 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. 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 cobertura definitiva de plazas de plantilla.

2. 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.

Cuando las características del puesto lo requieran, y previa conformidad de la junta de personal y tras la creación de un tribunal, el Ayuntamiento de Oiartzun podrá realizar a las y los candidatos 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.

3. 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 %, y estén integradas en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en cada caso.

4. 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.

5. Para las prestaciones de servicios ordinarios, el subdepartamento 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 re-

Hautagairen batekin harremanetan jartzerik ez badago edo kontaktatutako hautagaiek uko egiten badute, zerrendako hurrengo kideari egingo zaio eskaintza, lehenetasun ordenaren arabera.

6. 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 jartzerik ez badago, besterik gabe, zerrendako hurrengo kideari egingo zaio eskaintza, sailkapen ordenaren arabera.

7. 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. Horri dagokionez, izendapen-espeditente bakoitzean dagokion eginbidea jasoko da.

10. Zerbitzuak ematen 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.

2. 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 lehenetasuna izango dute berau aldi baterako betetzeko; betiere, lanposturako eskakizun guztiak betetzen dituztela egiaztatzen bada.

3. 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 ordezkaturako du.

11. Lan poltsetako kideen ebaluazioa.

1. Aldi baterako beharrak betetzeko izendatutako pertsonak ebaluazio- edo proba-aldi bat gainditu beharko du. Gainditzen ez badu, kargutik kendu eta behin betiko baja emango zaio dagokion poltsan.

Ebaluazio-aldiak hiru hilabeteko iraupena izango du C taldeetarako eta beste lanbide-talde batzuetako lanpostuetarako, eta sei hilabetekoa A taldeetarako, lehen lanegunetik zenbatzen hasita.

2. Aurrekoa gorabehera, departamentuetako arduradunek hautagaien jarduna ebaluatzeko txostenak ere egin ahalko dituzte, noiznahi, eta, jardunerako ustezko gaitasunik eza (lanpostuari esleitutako funtzioak efikaziaz betetzea galarazten duen errendimendu eskasa) dela medio, haiek lanpostutik kentzeko eskatu.

Giza Baliabideen azpisailak txostenak aztertu, langileen ordezkariari 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 ahalko ditu, zeinen arabera dagokiona ebatziko 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.

chazar 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 la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de prelación.

6. 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.

7. 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 las personas candidatas, así como, en su caso, de las respuestas recibidas por parte de éstas. Al respecto, en cada expediente de nombramiento se recogerá su correspondiente diligencia.

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 su personal empleado público para su cobertura provisional.

2. Quienes vengán cubriendo temporalmente un puesto de trabajo coyuntural que, en ejecución de lo previsto en la planificación de recursos humanos, pase a crearse 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.

3. 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.

11. Evaluación de las personas integrantes de las bolsas de trabajo.

1. La persona nombrada o contratada para cubrir necesidades temporales tendrá que superar un periodo de evaluación o prueba. En caso de que no lo superase, será cesada y declarada en situación de baja definitiva en la bolsa correspondiente.

El periodo de evaluación tendrá la duración de tres meses para los puestos de grupos C y otras agrupaciones profesionales y de seis meses para los grupos A, a contar desde el primer día de trabajo.

2. No obstante lo anterior, Las personas responsable de los departamentos 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.

El subdepartamento de Recursos Humanos procederá a analizar dichos informes y, en su caso y siempre oída la representación del personal, determinará si una persona candidata 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 a la persona candidata 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 de la persona candidata para ser beneficiaria de nombra-

Hala ere, bete beharreko funtzioak ez badira antzekoak argi eta garbi, hautagai horri dei dakiokela zehaztu ahaliko du Giza Baliabideen azpisailak.

12. Lan poltsen publikitatea.

1. Lan poltsetan hautagai berriak sartzeko hautaketa prozesu bakoitza edo lan poltsa berriak sortzeko berriarazko prozesu bakoitza bukatutakoan, emaitza udaleko web orrian (www.oiarztun.eus) argitaratuko da, dagokion atalean.

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

3. Lan Poltsetako hautagaien egoera Giza Baliabideen azpisailean kontsultatu ahal izango da, sarbide eskubidea bermatzeko eta datu pertsonalen tratamenduari mugaketa, zuzenketak, deuseztapen eta kontraktotasun eskubideak gauzatu ahal izateko.

13. Lan poltsen datuak beste administrazio publiko batzuei jakinaraztea.

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

14. Betekizunak eguneratzea.

Lan-poltsak osatzen dituzten pertsonen edozein unetan eguneratu ahal izango dute beren lanbide-profila, geroagoko egiaztapenekin (hizkuntza-eskakizuna edo titulazioak, geroago lortuko dituztenak), baina horrek ez du berekin ekarriko lan-poltsan duten posizioa aldatzea; hala ere, kontuan hartuko da lanpostuaren baldintzak bete tzen diren ala ez egiaztatzeko orduan.

Lehenengo xedapen gehigarria.

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

Bigarren xedapen gehigarria.

1. Bitarteko langileek Udaltzaingoko agente lanpostuak aldi baterako betetzea salbuespena izango da beti, eta 1/2020 Legegintzako Dekretua, uztailaren 22koa, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen testu bategina onartzen duenarekin bat etorriko da.

2. Lanpostuen berezko agintaritzak funtzioak betetzeko beharrezkoa den oinarritzako prestakuntza egiaztatzen duten hautagairik ez badago, araudi hau indarrean sartzen denerako Oiarztunen bi urtez gutxienez Udaltzaingoko agente lanak egin dituzten pertsonengana jo ahaliko da, aurreko esperientzia profesionalak udal antolamenduaren eta udalerrriaren beraren gaineko ezagutzari dagokionez ematen dien balio erantsian oinarrituz.

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

mientos 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 subdepartamento 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 web municipal (www.oiarztun.eus).

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 subdepartamento de Recursos Humanos, 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 Oiartzun 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.

14. Actualización de los requisitos.

Las personas integrantes de las bolsas de trabajo, en cualquier momento podrán actualizar su perfil profesional con acreditaciones posteriores (perfil lingüístico o titulaciones, que consigan posteriormente), sin que ello conlleve modificar su posición en la bolsa, pero teniendo en cuenta a la hora de verificarse el cumplimiento o no de los requisitos del puesto.

Disposición adicional primera.

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 Oiartzun, incluso cuando las bases correspondientes que rigieron la creación de las mismas hubiesen dispuesto criterios de gestión distintos de los presentes.

Disposición adicional segunda.

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 Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, se podrá recurrir a personas que hayan desempeñado tareas de Agente de la Policía Local de Oiartzun durante al menos seis meses 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.

Xedapen iragankor bakarra.

Erregelamendu hau indarrean sartu aurretik egindako izendapenek indarrean jarraituko dute harik eta, izendapenetan edo indarreko legerian aurreikusitako edozein arrazoiengatik, izendapenak amaitu arte.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Araudi hau indarrean sartzen denean, Oiartzungo Udalean behin-behineko lan poltsak kudeatzeko araudia indargabetuko da osorik.

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, o en la legislación vigente.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor de este reglamento se derogará en su totalidad el reglamento de gestión de bolsas de trabajo provisionales en el Ayuntamiento de Oiartzun.