

Urnietako Udaleko aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko araudia

ZIOEN AZALPENEA

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko 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 kontratudun langileak hautatzeko prozedurek «berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipio konstituzionalak errespetatu» behar dituzte (Espainiako Konstituzioaren 103.3. artikulua), baita legediak berak ezartzen dituen beste hainbat printzipio ere:

- a. Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- b. Gardentasuna.
- c. Hautaketa organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- d. Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa organoen jardunean.
- e. Hautaketa prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei edo atazei egokitutakoak izatea.
- f. Hautaketa prozesuetan bizkortasunez jokatzeari, objektibotasunari kalterik egin gabe.

Bitarteko funtzionarioen hautaketari dagokionez, aipatutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 10. artikulua adierazten du hautaketa prozedura publikoen bidez egin beharko dela, betiere berdintasun, merezimendu, gaitasun, publizitate eta bizkortasun printzipioak errespetatuz, eta lanpostua berehala betetzeko helburua izango dutela.

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

Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Urnieta

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 103.3 de la Constitución Española) y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

- a. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b. Transparencia.
- c. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f. 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, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad 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.

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.

Horri guztiari jarraikiz, honako hauek ezartzen dira

XEDAPENAK

1. Xedea

Urnietako Udaleko aldi baterako lan poltsen osaera eta erabilera arautzea da araudi honen xedea, baita Instituzioko bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan kontratudun langileen hautaketa arautzea ere.

2. Aplikazio esparrua

1. Urnietako Udalean beharrezkoak diren Instituzioko bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan kontratudun 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.

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.

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 Urnieta, 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 funcionariado interino y personal laboral temporal que sean necesarios en el Ayuntamiento de Urnieta, 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. Edonola ere, Erregelamendu honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo indarrean dauden lan itun eta akordioetan udal langileen barne sustapena sustatze ari buruz adierazten denari.
3. Ez dira aplikagarri izango Urnietako Udalaren eta beste erakundeen artean sinatutako hitzarmenak direla eta egingo diren lan kontratuetan. Kasu horietan hitzarmenak jasotzen dituen araudian xedatutakoaren arabera jardungo da.
4. Langileen ordezkariari egingo diren izendapen eta kontratu guztien berri emango zaio.

3. Jarduteko printzipioak

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

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

4. Lan poltsen osaera

1. Urnietako Udalean hutsik dagoen edozein lanposturen deialdiak lan-poltsa bat sortuko du oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen arabera.

Lanpostu jakin baten deialdiak sortutako lan-poltsa bakoitza kategoria, talde, eskala, azpieskala eta klase berean indarrean dagoen lan-poltsaren gainetik egongo da.

2. Udalak ez badu bete beharreko lanposturako berriazko lan-poltsa propiorik, langileen ordezkariekin adostutako irizpideen arabera, Udalaren beste lan-poltsa batzuen bidez kontratatu ahal izango da, baldin eta antzekotasun argia badago bete beharreko funtzioetan eta eskatutako titulazio mailan eta hizkuntz eskakizunean, betiere hautatutako pertsonak aldi baterako bete beharreko lanpostuari dagokionez lanpostuen zerrendan eskatutako baldintzak betetzen baditu. Ondorio horietarako, ulertuko da lan-poltsen talde horretan sartzen direla, lehen aipatutako antzekotasun irizpideak errespetatuz eta, halakorik bada, Urnietako Udalak parte hartzen duen Mankomunitate eta Partzuergoetan eratu daitezkeenak, baldin eta egiaztatzen bada dagokion lan-

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. No será esta de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren en virtud de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Urnieta y otras instituciones. En estos casos se estará a lo dispuesto en la normativa que establezcan los convenios.
4. Se informará a la representación del personal de todos los nombramientos y contratos que se realicen.

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. Celeridad.
- e. Transparencia en la gestión del proceso.

4. Conformación de las bolsas de trabajo

1. La convocatoria de cualquier plaza vacante en el Ayuntamiento de Urnieta generará una bolsa de trabajo 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 caso de no disponer el Ayuntamiento de una bolsa de trabajo propia específica para el puesto a desempeñar, y conforme a los criterios pactados con la representación del personal, podrá recurrirse a la contratación a través de otras bolsas de trabajo del Ayuntamiento cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación y perfil lingüístico requeridos, 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, si las hubiere, en las Mancomunidades y

poltsa eratzean errespetatu egin dela Enplegatuaeren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren Lehen Xedapen Gehigarrian xedatutakoa.

Consortios participados por el Ayuntamiento de Urnieta, 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.

Behin epaimahaia osatuta, Urnietako Udalak proba gehigarriak edo hautaketa elkarrizketak egingo dizkie, eta lan-poltsako hautagaiei behin-behinekoz eta proba moduan jarduteko aldiak ezartzea, lehentasun ordena zehazteko

[Previa conformación de un Tribunal, el Ayuntamiento de Urnieta realizará 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].

3. 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 zirkunstantzien aldean, langileen ordezkari zari entzun ondoren, prozedura hauetakoren bati jarraitu ahalko zaio:
 - a. Baldin eta organo eskudunaren iritziz denbora material nahikoa eta lan poltsa berri bat osatzeko gaitasun teknikoa badago, lanpostu jakin batzuk aldi baterako betetzeko lan poltsa espezifikoa bat sortzeko deialdia onartzea.
 - b. Baldin eta organo eskudunaren 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 arabera – urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu zen araudi hori–, beste administrazio publiko batzuetako lan poltsetara jotzea; betiere, deialdia egiten duen administrazio publikoak ez ezik beste administrazio publiko batzuek erabili ahal izan ditzaten aurreikusten badute lan poltsa horiek sortzeko deialdiek.
 - c. Behin epaimahaia osatuta, Urnietako Udalak proba gehigarriak edo hautaketa elkarrizketak egingo 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.
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 órgano competente, 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. En el caso de que, a criterio del órgano competente, 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 Administraciones Públicas en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas.
 - c. Previa conformación de un Tribunal, el Ayuntamiento de Urnieta realizará 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.
4. Aurreko prozedurei jarraikiz ez badago lan poltsa egokirik, txosten arrazoitua egin ondoren, enplegu zerbitzu publikoetara (Lanbidera eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikora) jo ahalko 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.
 5. Proposatutako pertsonen zerrenda dagokion lanpostua betetzeko erabili ahal izango da, horrelako gertakariak egongo balira: probaldiak ez gainditzea, borondatezko uko egitea, hautatutako pertsonen behin-behineko ezgaitasuna, eta beti ere aurreko ataletan araututakoaren arabera beste aukerarik ez balego.
- 5. Urnietako Udaleko lan poltsetako kideen egoera posibleak.**
1. Urnieta 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. Lanerako prest ez: Araudi honen aplikazio esparruan zerbitzua ematen ari direnak daude egoera honetan.
 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.
- 6. Lan poltsetako kideen egoera bakoitzaren tratamendua.**
1. Urnietako Udalak lan eskaintzarik egiteko, lan poltsetako kideek «lanerako prest» egon beharko dute une horretan, derrigorrez.

Aurrekoa gorabehera, «lanean» ari direnek jasoko dituzte deialdiak, baldin eta lanpostu hutsak edo titularra absente dagoen aldiak betetzea badute xede,
 4. En defecto de bolsas de trabajo idóneas por todos los procedimientos anteriores, y previo informe motivado, 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.
 5. 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.
- 5. Situaciones en las que puede hallarse las personas integrantes de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Urnieta.**
1. Las personas que integren las diferentes bolsas de trabajo conformadas por el Ayuntamiento de Urnieta 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. No disponible: Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento.
 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.
- 6. Tratamiento asociado a las diferentes situaciones de quienes integren las bolsas de trabajo.**
1. Para poder ser objeto de ofertas de empleo por parte del Ayuntamiento de Urnieta será necesario hallarse, en dicho momento, en la situación de «disponible», necesariamente.
- No obstante lo anterior, recibirán llamamientos quienes se hallen en situación de «trabajando», cuando tengan

zalantzarik gabe lanpostu huts gisa deklaratu aurretik, eta etenik gabe.

2. 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 lehenik dagoenarekin berehala jarraitzen duten kontratuak edo izendapenak.

7. Hautagaiei deitzeko irizpideak

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

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

2. Baldin eta egin nahi den izendapenerako edo kontrataziorako eskatzen den hizkuntz eskakizuna duten hautagaiak eta hizkuntz eskakizuna ez dutenak sartzen badira lan-poltsan, egiten diren deialdiak ez zaizkie bigarren horiei helaraziko.
3. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa eta hala eta guztiz ere, egin beharreko kontratazioak edo izendapenak hizkuntz eskakizun jakin bat izatea eskatzen duenean eta lehenetsunezkatat ezartzen den lan-poltsan eskakizun hori duen hautagairik ez dagoenean, baldintza hori egiaztatzen ez dutenei eskaintza egin ahal izango zaie, baldin eta beste lan-poltsa batzuetara jotzea ezinezkoa bada, Erregelamendu honen 4. artikuluan aurreikusitako prozeduretako edozeinen arabera, eta, ondorioz, beste lan-poltsa horiek osatzen dituztenei eta lanpostuan eskatutako hizkuntz eskakizuna egiaztatzen dutenei aldi baterako lanpostuak eskaintzea ez denean posible.

por objeto la cobertura de puestos de trabajo vacantes, o períodos de ausencia de la persona titular que antecedan, con carácter previo, ininterrumpido y sin ningún género de duda, a la declaración del puesto como vacante

2. 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.

7. 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.

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 establezca 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 previstos en el artículo 4 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

Nolanahi ere, hizkuntza-eskakizunaren baldintza egiaztatzen ez dutenei egiten ahal zaizkien deietan, lehentasuna emango zaie hizkuntza-eskakizunen bat duten hautagaiei, nahiz eta eskatutakoa baino txikiagoa izan; beheranzko hurrenkeran oinarrituta ezarriko da lehentasun-ordena, hizkuntzen Europako esparru komunaren arabera eskalan.

4. 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.
5. 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 bereiziko da.
6. Oro har, ahalegin bakarra egingo da telefonoz komunikatzeko, abisatzeko edo idatzizko komunikazioa posta elektronikoz edo hura bidali dela egiaztatzeke aukera ematen duen beste edozein bitartekoz bidaltzeko. Hautagaiek jakinarazten zaion epean onartu edo errefusatu beharko dute gehienez ere eskaintza. Epe hori zerbitzu arruntak edo urgenteak diren arabera izango da. Hautagairen batekin harremanetan jartzerik ez badago edo kontaktatutako hautagaiek uko egiten badute, zerrendako hurrengo kideari egingo zaio eskaintza, lehentasun ordenaren arabera.

8. Zerbitzuak ematen jarraitzea

1. Baldin eta lanpostu bat hutsik deklaratu

lingüístico exigido en el puesto. 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 %, 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. Con carácter general, se hará un único intento de comunicación telefónica, aviso o envío de 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 que se le comunique y que dependerá de si se trata de prestaciones de servicios ordinarios o urgentes. 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.

8. Continuidad en la prestación de servicios

1. Si con anterioridad a la declaración de

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 bat hutsik geratzen bada, une horretara arte partzialki erretiratuta dagoenaren behin betiko erretiroagatik edo ezgaitasunagatik, errelebo-kontratu baten bidez lanpostu hori bera betetzen duenak erabateko lehentasuna izango du bitarteko lanpostua betetzeko, baldin eta lanpostu hori sekuentzialki eta etenik gabe eskatzen bada.
 3. Lanaldi partzialeko lanpostu bateko dotazio jakin bat betetzen ari direnek erabateko lehentasuna izango dute lanpostu hori goragoko lanaldi batekin betetzeko, kontuan hartu gabe lanpostu horren iraupena. Era berean, pertsona horiek erabateko lehentasuna izango dute beren lanaldi partzian lanaldi partzial gehigarriak metatzeko, lanpostu bereko beste dotazio batzuetan eskatzen direnak, baldin eta metaketak lanaldi osoa gainditzen ez badu eta lan-ordutegiak bateragarriak badira.
 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. Lan-poltsa batetik datorren pertsona baten aldeko izendapena edo aldi baterako kontratua egin bada, eta, izendapen edo kontratu hori amaitu ondoren berriro ere lanpostuaren dotazio bera bete behar bada, gehienez ere 10 laneguneko epean, nahiz eta estaldura hori lehenengoaren arrazoia ez den beste arrazoirien batengatik izan, lanpostu berri hori bete zuen pertsona bera kontratatu edo izendatu beharko da, salbuespen honekin: izendapen edo kontratu berriaren iraupena 9 hilabetetik gorakoa izango dela
- 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. 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 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.
 5. 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 10 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

aurreikustea. Pertsona batek baino gehiagok aurreko 10 lanegunetan bete badu dagokion dotazioa, lehentasuna izango du geroago bete duenak eta, betiere, lanpostuaren baldintza guztiak betetzen dituela egiaztatzen duenak.

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 ordezkaturiko du.

9. Lan poltsetako kideen ebaluazioa.

1. 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.
2. Txosten horiek aztertuko dira, eta, hala badagokio, eta langileen ordezkari entzun ondoren, erabakiko da hautagai batek ezin duen beste deirik jaso txosten negatibo hori eragin duten eginkizun berdinak edo antzekoak betetzeko. Erabaki horren berri emango zaio kasuan kasuko hautagaiari, eta hark 10 egun balioduneko epea izango du, erabakia jakinarazten denetik aurrera, egoki diren alegazioak egiteko. Alegazioak aztertu ondoren, bidezkoa dena ebatziko da.

10. Lan poltsetan publikitatea

1. Lan poltsetan hautagai berriak sartzeko hautaketa prozesu bakoitza edo lan poltsei berriak sortzeko berariazko prozesu bakoitza bukatutakoan, emaitza udaleko egoitza elektronikoa argitaratuko da, dagokion atalean.
2. Gainera, lan poltsetako edozein kide bere partaidetasunari buruzko ziurtagiria egiteko eskatu ahalko du.
3. Lan Poltsetako hautagaien egoera kontsultatu ahal izango da, sarbide eskubidea bermatzeko eta datu pertsonalen tratamenduari mugaketa, zuzenketa, deuseztapen eta kontraktotasun eskubideak gauzatu ahal izateko.

11. Lan poltsetan datuak beste administrazio

nombramiento o contrato se extienda más allá de los 9 meses. En el caso de que más de una persona hubiere cubierto la dotación correspondiente en los 10 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.

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.

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

1. Las personas responsables de los departamentos podrán realizar, 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.
2. Se procederá a analizar dichos informes y, en su caso y siempre oída la representación de los trabajadores, se 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.

10. 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 aras a garantizar su derecho de acceso, así como los de limitación, rectificación, supresión y oposición al tratamiento de datos de carácter personal.

11. Comunicación de datos de las bolsas

publiko batzuei jakinaraztea

Datu pertsonalak babesteari buruzko legedia errespetatuz, interesdunek berariazko baimena ematen badute betiere, Urnietako Udalaren lan poltsa jakin bateko datuak beste administrazio publiko batzuei (eskaten dituztenei) jakinarazi ahalko zaizkie, lan poltsa horretako lanerako prest dauden kideak aldi baterako kontratatu edo izendatu ahal izan ditzaten.

12. 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 betetzen diren ala ez egiaztatzeko orduan.

Lehenengo xedapen gehigarria

Araudi honek ezartzen dituen irizpideek, interesdunen mesedetan badira betiere, lehenasuna izango dute gaur egun Urnietako 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.

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.

Xedapen iragankor bakarra.

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

de trabajo a otras Administraciones Públicas

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 Urnieta podrán ser comunicados a otras Administraciones Públicas que los demanden, para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales en favor de las personas disponibles.

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

Disposición adicional segunda.

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.

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.