



## **ERRENTERIAKO UDALEAN DENBORALDI BATEZ LANPOSTUAK BETETZEKO IRIZPIDEAK.**

(2024-03-18ra eguneratua)

### **Zioen azalpena**

2004an onartu ziren azkeneko aldiz Errenteriako Udalean denboraldi batez lanpostuak betetzeko irizpideak.

Igarotako epe horretan izandako esperientziak eraman gaitu eraginkortasun edota praktikotasun gutxiko alde zenbait berrikustera. Horregatik, beharrezkoa ikusten dugu egun arte erabilitako irizpideak berrikustea udal arlo ezberdinetan sortzen diren beharrak ase ahal izateko eta behar horiei erantzun eraginkorra emateko.

Bestalde, araudi honek funtzió publikora heltzeko lege-printzipioak eta gai horri buruz hartutako erabakiak errespetatu behar ditu.

### **Lehenengo artikulua. Xedea eta aplikazio-eremuia.**

1.1. Araudi hau aplicatuko da Errenteriako Udalean hutsik dauden lanpostuak denboraldi batez betetzeko langileak hautatzeko. Hots, horiek karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkodunak izanik zerbitzu eginkizunetan lana egiteko edo beste lanpostu batera adskribitzeko; edo behin-behineko izendapenen bidez edo denboraldi baterako kontratatzu lan-poltsatan dauden jendearekin betetzen direnetan.

1.2. Ez dira araudi honetan sartuko Errenteriako Udal eta beste erakundeen artean izenpeturiko hitzarmenak direla-eta egingo diren lan-kontratuak. Kasu horietan hitzarmenak arautzen diten araudian xedatutakoaren baitan jardungo da.

Era berean, kanpoan geldituko dira Gizarte Zerbitzu Sailak, Babesturiko Enplegu Sozialeko programen barruan, proposatuta egiten diren kontratu bereziak

1.3. Etxez etxeko laguntzaileak kontratatzeko lehendik dauden lan-poltsak baliatuko dira. Horrek ez du esan nahi hasiera batean, eta kontratua tramitatzeko beharrezko denborak irauten duen bitartean, zerbitzua kanpoko empresa baten bidez ez denik emango. Bestalde, lan-poltsatan ez balitz jenderik aski egongo, egoera horrek irauten duen bitartean, zerbitzua kanpoko enpresen bidez eman

## **CRITERIOS PARA CUBRIR PLAZAS/PUESTOS DE TRABAJO CON CARÁCTER TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA.**

(actualizado a 18-03-2024)

### **Exposición de motivos**

En el año 2004 fueron aprobados los últimos criterios a utilizar para cubrir plazas/puestos de trabajo con carácter temporal en el Ayuntamiento de Errenteria.

La experiencia acumulada durante este periodo de tiempo ha llevado a reconsiderar ciertos aspectos poco prácticos y/o eficaces, por lo que se hace necesario revisar los criterios utilizados hasta la fecha, en aras a satisfacer las necesidades que se crean en las diferentes áreas municipales y dar una respuesta eficaz a las mismas.

Por otra parte, esta normativa debe respetar los principios legales de acceso a la función pública y los acuerdos adoptados al respecto.

### **Artículo primero. Objeto y ámbito de aplicación.**

1.1 Esta normativa será de aplicación para seleccionar al personal que vaya a cubrir plazas/puestos vacantes en el Ayuntamiento de Errenteria con carácter temporal, ya se trate de una comisión de servicios o adscripción a otro puesto de trabajo, cuando se cubra con personal funcionario de carrera o personal laboral fijo; o mediante nombramientos interinos o contratos laborales temporales cuando se cubra con personas incluidas en las bolsas a las que se hace referencia en la citada normativa.

1.2 Quedan exceptuados de este acuerdo las contrataciones a realizar dentro de los convenios de colaboración suscritos entre el Ayuntamiento de Errenteria y otras Instituciones, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la normativa que regule los mencionados convenios.

También se exceptuarán las contrataciones puntuales que se lleven a cabo a propuesta del área de Servicios Sociales, dentro de programas de Empleo Social Protegido.

1.3 Las contrataciones de auxiliares domiciliarios y domiciliarias se realizarán utilizando las bolsas de trabajo existentes, sin perjuicio de que inicialmente y durante el tiempo necesario para tramitar la contratación, se preste el servicio mediante empresa externa. No obstante lo anterior, si no hubiera personas disponibles en las listas existentes, el servicio será prestado con empresa externa mientras



ahal izango da halaber.

1.4 Udaltzaingo agenteak kontratatzeko beteko da alkatearen 2016-05-04ko dekretuan ezarritakoa. Dekretu horrek onartzen zituen Errenteriako Udalak eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak sinatutako lankidetza-hitzarmena eta etorkizunean sina ditzaketenak.

**Bigarren artikulua. Lanpostuak karrerako funtzionario eta lan-kontratu finkodunekin betetzeko modua.**

2.1 Behin Sainen batek hutsik dagoen lanpostua betetzeko beharra azaldutakoan, sail horretan interesa izan dezaketen eta maila bat beheragoko edo berdineko funtzionario edo lan-kontratu finkodunekin beteko da, lanpostu bakoitzerako adierazten denaren arabera. Interesatuta egongo liratekeen bi langile edo gehiago egongo balira, euren artean proba praktiko bat eginez erabakiko da, zeina Saileko arduradun teknikoak eta Giza Baliabide azpisaileko AOTk prestatuko baitute. Proba egiteko garaian Langileria Batzordeko ordezkari bat egon ahal izango da, zeina behar bezala informatua izango baitea.

2.2 Aurreko paragrafoan xedatutakotik aterako den langileen zerrendak hiru urteko iraupena izango du, hau da, lehenengo aldiz eginkizun zerbitzuak egiten hasten den egunetik kontatzen hasita.

2.3 Orientabide modura edo, goian adierazitako moduan bete litezkeen lanpostuak aitatuko ditugu jarraian. Hala ere, beste zenbait gehitu ahal izango dira baldin eta Giza Baliabide azpisailaren ustean – eskaera eginiko sailak aldez aurretik proposatuta – besteen antzera bete bailitezke. Langileria Batzordeari aferaren berri emango zaio.

- Administraria: administrari laguntzaileen artean. Administrari lanpostua betetzeko eskatzen den titulua ordeztu ahal izango da administrari laguntzaileak lanpostuan karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkodun gisa hamar urteko antzinatasuna baldin badu.
- Zerga-agentea: administrari laguntzaileen artean.
- Informatikako erdi mailako teknikaria: laguntzaile teknikarien artean.
- Diru-biltzaile agente exekutiboa: administrarien

continúe la situación de necesidad planteada.

1. 4 Para las contrataciones de agentes de la Policía Local se estará a lo dispuesto en el decreto de alcaldía de fecha 04-05-2016, por el que se aprueba el convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Errenteria y la Academia Vasca de Policía y Emergencias o a los que se puedan firmar en el futuro.

**Artículo segundo. Cobertura de plazas/puestos por personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.**

2.1 Planteada la necesidad de cubrir una vacante por el departamento correspondiente, las plazas/puestos que se relacionan a continuación, serán cubiertos por personal funcionario de carrera o personas empleadas laborales fijas del mismo departamento que estén interesadas y que pertenezcan al grupo inmediatamente inferior o al mismo grupo, conforme se señala para cada una de las plazas/puestos. En el supuesto de que haya dos o más personas interesadas, se realizará una prueba práctica entre ellas, la cual será preparada por la persona responsable técnica del departamento en cuestión juntamente con el/la TAG de la subárea de RRHH, pudiendo estar presente una persona en representación del Comité de Personal, quien será debidamente informada al respecto.

2.2 La lista resultante de lo establecido en el párrafo anterior tendrá una validez de tres años, a contar desde el primer día de la comisión de servicios conferida por primera vez.

2.3 Se enumeran, a título orientativo, los puestos susceptibles de cubrirse en la forma establecida, pudiendo añadirse otros si a criterio de la subárea de Recursos Humanos –previa propuesta del departamento solicitante– pueden ser cubiertos de forma similar, dando cuenta puntual al Comité de Personal.

- Personal administrativo: entre auxiliares administrativos y administrativas. La titulación requerida para cubrir el puesto de personal administrativo podrá ser supliida por diez años de antigüedad como personal funcionario de carrera o laboral fijo en la plaza de auxiliar administrativo o administrativa.
- Agente tributario: entre el personal auxiliar administrativo.
- Técnica o Técnico Medio Informático: entre el personal técnico auxiliar.
- Recaudadora o Recaudador Agente Ejecutivo:



artean.

- Liburutegiko urgazlea: liburutegiko laguntzaileen artean.
- Udaltzaingoko 1. mailako agenteak: Udaltzaingoko agenteen artean.

2.4 Aurreko guztia gorabehera postua ezin denean bete adierazitako moduan edo langile-plantilan hutsik dagoen lanpostu bat bete behar denean, edo Lanpostuen Zerrendan sortu gabeko postu berri bat denean, behin-betirako sortu edo ez baloratzeko edo behin-behineko huts hori urte bat edo gehiagorako dela aurreikusten bada, lanpostu hori nola bete behar den aztertu egingo da horretarako sortutako mahai batean. Mahaia ondorengoek osatuko dute: Giza Baliabideko delegatuak, Giza Baliabideko AOTk, Langileria Batzordeko bi ordezkari eta hutsik dagoen lanpostuko saileko arduradun teknikoak.

2.5 Lanpostu berrirako izendatutako langileek Lanpostuen Zerrendan lana hori egiteko eskaturiko baldintza guztiak bete beharko dituzte.

2.6 Sail independentetzat joko dira, artikulu honetan xedatzen denerako bakarrik, ondorengo sailak: "Idazkaritza Orokorra", "Lege Aholkularitza", "Kontratacio eta Ondarea", "Giza Baliabideak", "Informatika", "Ogasuna eta Ekonomia Garapena", "Hezkuntza eta Gazteria", "Kultura", "Agiritegi eta Argitalpenak", "Liburutegia", "Udal Hizkuntza Politika", "Hirigintza eta Ingurumena", "Hiri Mantenimendua", "Gizarte Zerbitzuak", "Trafiko, Garraio eta Herritarrok Babesteko Saileko administrari-poola" eta "Udaltzaingoa".

2.7. Artikulu honetan adierazitakoa kontuan izan gabe, lanpostuak betetzeko deialdiatik ateratako zerrendak baldin badaude edota departamentu bereko langileei zuzenduriko barne-sustapenekoak (esaterako, lehen mailako agenteentzako barne-sustapenak, euskara irakasleen artean lanpostuak betetzeko, etab), orduan lehenik zerrenda horiek erabiliko dira bertako hutsuneak betetzeko.

Ondorio horietarako, itxaron-zerrendak egingo dira 3. artikuluan lan-poltsetarako ezarri bezala, alegia, lehentasuna izango dute plantillako plazak betetzeko deialdiatik sartutakoek, behin-behineko deialdiatkoen gainean. Halaber, 3. artikuluko 3 lehentasuneko poltsen pareko zerrendak egingo dira. Zerrenda horiek bost urterako izango dira eta ezaugarri bereko zerrenda bat baino gehiago badago, azkenak izango du lehentasuna. Hala ere, iraungitako azken zerrenda erabili ahal izango da,

entre el personal administrativo.

- Ayudante Biblioteca: entre el personal auxiliar de biblioteca.
- Agentes 1º de la Policía Local: entre los y las agentes de la Policía Local.

2.4 No obstante lo anterior, cuando el puesto no se pueda cubrir de la forma señalada o cuando se trate de cubrir una plaza/puesto de trabajo vacante de plantilla, un puesto nuevo -no creado en la RPT- para valorar la necesidad de crearlo o no definitivamente o un puesto vacante provisionalmente cuya duración se prevea por un tiempo igual o superior a un año, se estudiará la forma de cubrir la misma en una mesa creada al efecto. Las personas que compongan esta mesa serán: el/la Delegado o Delegada de Presidencia, el/la TAG de RRHH, dos representantes del comité de personal y la persona responsable técnica del departamento al que pertenezca el puesto vacante.

2.5 Los trabajadores y las trabajadoras adscritas al nuevo puesto deberán cumplir todos los requisitos exigidos en la RPT para desempeñar el mismo.

2.6 Se consideran que son departamentos independientes, sólo a los efectos de lo establecido en este artículo, cada uno de los siguientes: "Secretaría General", "Asesoría Jurídica", "Contratación y Patrimonio", "Recursos Humanos", "Informática", "Hacienda y Desarrollo Económico", "Educación y Juventud", "Cultura", "Archivo y Publicaciones", "Biblioteca", "Política Lingüística Municipal", "Urbanismo y Medio Ambiente", "Mantenimiento Urbano", "Servicios Sociales", "Pool administrativo del área de Tráfico, Transportes y Protección Ciudadana" y "Policía Local".

2.7. Con independencia de lo señalado en este artículo, cuando existan listas resultantes de convocatorias de provisiones de puestos y/o promociones internas dirigidas al personal de un mismo departamento (p.e. promociones internas de agentes primero, provisión de puestos entre profesorado de euskera, etc.), las mismas serán utilizadas con carácter prioritario para cubrir la vacante existente.

A estos efectos, se constituirán listas de espera de manera análoga a la establecida en el artículo 3 para las bolsas de trabajo, es decir, tendrán prioridad las provenientes de convocatorias para cubrir plazas de plantilla frente a convocatorias provisionales. Asimismo, se constituirán también listas equivalentes a las bolsas de prioridad 3 del artículo 3. Estas listas tendrán una validez de cinco años y si hubiera más de una lista de las mismas características, prevalecerá la última respecto de la anterior. No



betiere ez badago baliozko zerrenda berriagorik.

**Hirugarren artikulua. Lan-poltsetako langileekin lanpostuak betetzeko modua.**

3.1. Plazak/lanpostuak ez direnean betetzen aurreko artikuluan ezarritako proceduraren arabera, jarraian eratzen diren poltsak erabiliko dira, adierazitako lehentasunen arabera.

3.2. Lan-poltsek bost urteko iraupena izango dute. Hala ere, iraungitako lan-poltsa baliatu ahal izango da baldin eta ez badago geroagokorik.

**• 1. lehentasuneko lan-poltsa.**

Lan-poltsa hau osatuko dute: Errenteriako Udalak, langile-plantilan hutsik dauden lanpostuak betetzeko, eginiko deialdi ezberdinetan ariketa bazterzaile guztiak gainditu eta plazarik gabe geratutako pertsonek.

Deialdi bat baino gehiago egongo balitz, azkenekoak izango du lehentasuna.

**• 2. lehentasuneko lan-poltsa.**

Bigarren lan-poltsa honetara joko litzateke baldin eta aurreko atalean aurreikusitakoaren arabera osaturiko langile-zerrendan, hots, 1. lehentasuneko lan-poltsan, ez balitz jenderik aski izango eskaria betetzeko.

Lan-poltsa hau osatuko dute: Errenteriako Udalak, langile-plantilako plazak betetzeko helbururik gabe, eginiko deialdi publiko ezberdinetako ariketa guztiak gainditu dituzten pertsonek.

Deialdi bat baino gehiago egongo balitz, azkenekoak izango du lehentasuna.

**• 3. lehentasuneko lan-poltsa.**

Hirugarren lan-poltsa honetara joko litzateke baldin eta aurreko atalean aurreikusitakoaren arabera osaturiko langile-zerrendan, hots, 2. lehentasuneko lan-poltsan, ez balitz jenderik aski izango eskaria betetzeko.

Poltsa hau beste bi poltsatan banatzen da, eta lehenak izango du lehentasuna:

**3.1 lehentasuneko lan-poltsa**

Lan-poltsa hau osatuko dute: Errenteriako Udalak,

obstante, se podrá seguir utilizando la última lista caducada en el supuesto de que no haya una lista posterior válida.

**Artículo tercero. Cobertura de plazas/puestos por personas incluidas en las bolsas de trabajo.**

3.1. Cuando las plazas/puestos no sean cubiertos por el procedimiento establecido en el artículo anterior, se utilizarán las bolsas que se constituyen a continuación, con las prioridades que también se señalan.

3.2 Las bolsas tendrán una validez de cinco años. No obstante, se podrá seguir utilizando la última bolsa caducada en el supuesto de que no haya una bolsa posterior válida.

**• Bolsa de prioridad 1.**

Estará compuesta, para cada plaza, por las personas que han superado, pero sin plaza, todos los ejercicios eliminatorios en las distintas convocatorias efectuadas por el Ayuntamiento de Errenteria para cubrir las vacantes de plantilla.

En el supuesto de que exista más de una convocatoria, prevalecerá la última respecto a la anterior.

**• Bolsa de prioridad 2.**

Se acudirá a esta segunda bolsa de trabajo en el supuesto de que la relación de personal constituida conforme a lo previsto en el apartado anterior, es decir, Bolsa de prioridad 1, resultara insuficiente para atender la necesidad planteada.

Estará integrada, para cada plaza, por las personas que hayan superado todos los ejercicios en las distintas convocatorias públicas efectuadas por el Ayuntamiento de Errenteria, que no tenían como objeto cubrir plazas vacantes de plantilla.

En el supuesto de que exista más de una convocatoria, prevalecerá la última respecto a la anterior.

**• Bolsa de prioridad 3.**

Se acudirá a esta tercera bolsa de trabajo en el supuesto de que la relación de personal constituida conforme a lo previsto en el apartado anterior, es decir, Bolsa de prioridad 2, resultara insuficiente para atender la necesidad planteada.

Esta bolsa se desglosa, a su vez, en dos bolsas, prevaleciendo la primera respecto a la segunda:

**Bolsa de prioridad 3.1**

Estará integrada, para cada plaza, por las personas



langile-plantilan hutsik dauden plazak betetzeko, eginiko deialdi publiko ezberdinetan deituriko lanpostuaren ezagutzari buruz eginiko ariketa teorikoa (gai espezifikoak) gainditu duten pertsonek.

Zerrenda bakoitzaren barruko ordena ondorengo eran jarriko da:

- Lehenengo: azken ariketa bazterzailea gainditu ez duten pertsonak, beti ere ordura arte erdietsitako puntuaren arabera.
- Ondoren: azken bi ariketa bazterzaileak gainditu ez duten pertsonak, beti ere ordura arte erdietsitako puntuaren arabera.
- Gero: aurreko paragrafoan adierazitako mugarekin modu berean jardungo da, hau da, ariketa teoriko espezifikoa gainditua eduki beharko da.

Deialdi bat baino gehiago egongo balitz, azkenekoak izango du lehentasuna.

### 3.2 lehentasuneko lan-poltsa

Lan-poltsa hau osatuko dute: Errenteriako Udalak, langile-plantilako plazak betetzeko helbururik gabe, eginiko deialdi publiko ezberdinetan deituriko lanpostuaren ezagutzari buruz eginiko ariketa teorikoa (gai espezifikoak) gainditu duten pertsonek.

Zerrenda bakoitzaren barruko ordena, 3.1 lehentasuneko lan-poltsarako bezalakoa izango da.

#### • 4. lehentasuneko lan-poltsa.

Eskaria aurreko ataletan aurreikusi bezala ezin izango balitz ase, hots, 1., 2. eta 3. lehentasuneko lan-poltsen, 4. lehentasuneko lan-poltsara joko litzateke, Enplegurako Erakunde Nazionalarekin edo Kontratazko Euskal Zerbitzuarekin (Langai) sinaturiko lankidetza-hitzarmenak direla-eta, edo beste motatako kontratazioetarako eginiko eskaera puntuales baitan –horretarako probak gainditu ondoren, balego– erakunde horiek bidalitakoek osatuko dute.

Deialdi bat baino gehiago egongo balitz, lehenengoak izango du lehentasuna.

#### • 5. lehentasuneko lan-poltsa.

Esandako lan-poltsa horietan ez balitz inor egongo,

que hayan superado el ejercicio teórico de conocimientos propios del puesto convocado (temario específico) en las distintas convocatorias públicas efectuadas por el Ayuntamiento de Errenteria, para cubrir plazas vacantes de plantilla.

El orden dentro de cada lista se establecerá de la siguiente manera:

- Primero: aquellas personas que no hayan superado el último ejercicio eliminatorio y conforme a la puntuación total obtenida hasta ese momento.
- A continuación: aquellas personas que no hayan superado los dos últimos ejercicios eliminatorios y conforme a la puntuación total obtenida hasta ese momento.
- A continuación: se procederá de la misma manera con el límite señalado en el párrafo anterior, es decir, haber aprobado el ejercicio teórico específico.

En el supuesto de que exista más de una convocatoria, prevalecerá la última respecto de la anterior.

#### Bolsa de prioridad 3.2

Estará integrada, para cada plaza, por las personas que hayan superado el ejercicio teórico de conocimientos propios del puesto convocado (temario específico) en las distintas convocatorias públicas efectuadas por el Ayuntamiento de Errenteria, que no tenían como objeto cubrir plazas vacantes de plantilla.

El orden dentro de cada lista se establecerá de la misma manera que para la bolsa de prioridad 3.1.

#### • Bolsa de prioridad 4.

En caso de no poder atenderse la necesidad planteada en la forma prevista en los apartados anteriores, es decir, Bolsas de prioridad 1, 2 y 3, se acudirá a esta Bolsa de prioridad 4, constituida por aquellas personas enviadas por el Instituto Nacional de Empleo y/o el Servicio Vasco de Contratación (Langai), con motivo de los convenios de colaboración suscritos con los mismos o solicitudes puntuales realizadas para contrataciones de otra índole y que hayan superados las pruebas realizadas, en su caso.

En el supuesto de que exista más de una convocatoria, prevalecerá la primera respecto a la posterior.

#### • Bolsa de prioridad 5.

A falta de personas disponibles en las bolsas



eta presaren presaz jardun beharko balitz, beste Administrazio edota Osarsoaldea Eskualde Garapen Agentziari eskatu ahal izango zaio langile-zerrenda, zeina bidezko kolaborazioaren arabera emana izango baita.

Lan-poltsa ez dute sekula osatu ahal izango Errerteriako Udaleko karrerako funtzionarioek eta lan-kontratu finkodunek.

#### **Laugarren artikulua: Ian-poltsen kudeaketa.**

4.1 Lan-poltsa Giza Baliabide azpisailak kudeatuko du.

4.2 Edozein saileko arduradunek, bidezko tramiteak bete ondoren, Giza Baliabide azpisailari langile-beharra eskatuko dio, eta hutsik dagoen lanpostua betetzeko eskaria egingo du.

4.3 Hutsik dagoen lanpostua araudi honen bigarren artikuluan aurreikusitakoaren araberakoa baldin bada, bertan adierazi bezala jardungo da. Bestela, lan-poltsetako jendearekin beteko da, beti ere lehentasunak eta zerrenda-ordenak errespetatzu.

Hori horrela, hutsik dagoen lanpostua une horretan Errerteriako Udalean lana egiten ez duenari eta lanposturako eskaturiko baldintza guztiak (titulua, hizkuntza eskakizuna, gidatzeko baimena, etab.) betetzen dituenari eskainiko zaio, indarrean dagoen Lanpostuen Zerrendan ezarri bezala.

Aurrekoa horrela izanik ere, lan-eskaintza egingo zaie halaber Errerteriako Udalean lana egiten ari diren pertsonei, baldin eta beroriek kontratatu/izendatuak izan diren eginkizunak amaitzeko hamabost egun falta badute, beti ere data hori aurreikusia izan bidaiteke edo eskainitako bakantea urte bat edo gehiagorako baldin bada.

Era berean, lan-eskaintzak egin ahal izango zaizkie Udalak hornitu asmo duen lanpostuaren antzeko eginkizunak egiten dituzten beste lanpostuetako lan-poltsatako izangaietan, beti ere lanpostu horretarako baldintzak betetzen dituzten nahiko izangai ez balira izango lan-poltsetan.

4.4 Lan-eskaintzak egiteko, aldi bereko jakinarazpena bidaliko zaie lan-poltsa osatzen duten pertsonei, mezu baten bidez, telefono mugikorrera

anteriores y razones de urgencia así lo aconsejaran, se podrá solicitar de otra Administración y/o de la Agencia de Desarrollo Comarcal Oarsoaldea, la lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

En ningún caso formarán parte de las bolsas de trabajo el personal funcionario de carrera y trabajadores y trabajadoras laborales fijas del Ayuntamiento de Errerteria.

#### **Artículo cuarto: Gestión de las bolsas de trabajo.**

4.1 La gestión de las bolsas de trabajo corresponderá a la subárea de Recursos Humanos.

4.2 La persona responsable del Departamento correspondiente, cumplidos los trámites previos oportunos, planteará la necesidad de personal a la subárea de RRHH, solicitando la cobertura de la vacante existente.

4.3 Si la vacante existente se encuadra en lo previsto en el artículo segundo de esta normativa, se procederá conforme se recoge en el mismo. En caso contrario, se cubrirá la vacante con las personas integrantes de las bolsas de trabajo, respetándose la prioridad existente entre las mismas y el orden de prelación en cada una de ellas.

A estos efectos, se ofertará la vacante a quien en ese momento no preste sus servicios en el Ayuntamiento de Errerteria en la plaza objeto de la solicitud y reúna todos los requisitos exigidos en el puesto de trabajo (titulación, perfil lingüístico, carnet de conducir, etc.), tal y como esté establecido en la vigente RPT.

No obstante lo anterior, también se dirigirán las ofertas de trabajo a aquellas personas que se encuentren prestando sus servicios en el Ayuntamiento de Errerteria, quince días antes de la finalización de la prestación de servicios para las que hayan sido nombradas o contratadas, siempre que la citada fecha pueda ser prevista, o cuando la vacante ofertada tenga una duración igual o superior a un año.

También podrán dirigirse ofertas de trabajo a aspirantes que formen parte de las bolsas para otras plazas en las que las funciones a desarrollar guarden similitud con las del puesto a proveer por el Ayuntamiento, si en las bolsas obrantes para ese puesto no hubiera aspirantes suficientes que reúnan los requisitos.

4.4 Las ofertas de trabajo se efectuarán remitiendo una comunicación simultánea a las personas integrantes de la/s bolsa/s a través de mensaje al



edo horretarako adierazten duen helbide elektronikora, edo kudeaketa eraginkorragoa izateko aukera ematen duen beste edozein bitartekoren bidez. Giza Baliabideen departamentuak gutxienez 5 lagun ibdaliko die eskaintza bete beharreko postu bakoitzeko (poltsan behar adina pertsona baldin badago), eta poltsetan duten lehentasuna errespetatuko du beti. Lanpostu hutsak betetzeko behar adina aldiz errepikatu beharko du izapidea.

Hautagaiet aldi bereko jakinarazpen hori jaso ondoren, eta lan-eskaintzan interesa badute soilik, Giza Baliabideen departamentuarekin jarri beharko dute harremanetan, jakinarazpenean adierazitako bitartekoaren bidez. Horretarako, bigarren egun balioduneko 14:00ak izango dira, eskaintza bidali eta bihamarunetik hasita. Ondorio horietarako, larunbatak, igandeak eta jaiegunak ez dira baliodunak izanen.

Aukeratutako pertsona izango da interesa agertu dutenen artean dagokion poltsan posizio hobean dagoena.

4.5 Aurretik ezarritako poltsen kudeaketan izandako aldaketa kontuan hartuta, indarrik gabe geratzen da 4.6 eta hurrengoak, eskaintza ez onartzea justifikatu beharrari dagokionez (arraoia edozein dela ere), eta hura garaiz eta behar bezala ez justifikatzearren ondorioei dagokienez. Hau da, ez da justifikatu behar eskaintza ez dela onartu, eta dagokion poltsan mantenduko da ordena.

4.6 Eraginik gabe geratzen da.

4.7 Eraginik gabe geratzen da.

4.8 Euren gogoz Erreenteriako Udalarekin kontratua edo enplegu-lotura amaitutzat ematen dutenak behin bakarrik pasako dira eurei dagokien lan-poltsako azken lekura.

Aurrekoa horrela izanik ere, 15 egun edo gutxiago geratuko balira kontratua edota izendapenean ezarritako data amaitzeko uko egiten denetik, orduan lehendik lan-poltsan zeukan lekua mantenduko du. Aldiz, amaiera-datarik ez balitz jasota egongo, irizpide bera aplikatuko da. Hau da, uko egiten denetik 15 egun igaroz gero, eta kontratua edota izendapenak bere horretan jarraitu izan balu, lan-poltsaren azkeneko lekura pasako litzateke. Bestela, ordea, lehengo leku berean geratuko litzateke.

4.9 Lan-poltsatik at geratuko dira:

teléfono móvil o a la dirección electrónica que señale a estos efectos, o a través de cualquier otro medio que permita una mayor eficacia en la gestión. El departamento de Recursos Humanos enviará la oferta a un mínimo de 5 personas por puesto a cubrir (siempre que haya personas suficientes en la/s bolsa/s), respetando siempre su prelación en la/s bolsa/s, debiendo repetir el trámite las veces que sean necesarias para cubrir la/s vacante/s.

Una vez que las personas candidatas hayan recibido la mencionada comunicación simultánea, y solo en caso de estar interesadas en la oferta de trabajo, deberán ponerse en contacto con el departamento de Recursos Humanos a través de los medios indicados en la comunicación. Para ello, se establece de plazo las 14:00 horas del segundo día hábil a contar desde el siguiente al envío de la oferta. A estos efectos, no se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.

La persona seleccionada será la que, entre las que hayan mostrado interés, se encuentre en mejor posición de la bolsa correspondiente.

4.5 Teniendo en cuenta el cambio en la gestión de bolsas establecido anteriormente, quedan sin efecto lo señalado en los arts. 4.6 y siguientes en lo que respecta a la obligatoriedad de justificar la no aceptación de la oferta (cualquiera que sea el motivo) y las consecuencias de no justificarlo en tiempo y forma. Es decir, no se debe justificar la no aceptación de la oferta y se mantendrá el orden en la bolsa de la que se forme parte.

4.6 Queda sin efecto.

4.7 Queda sin efecto.

4.8 Quienes voluntariamente den por concluida su relación contractual o de empleo con el Ayuntamiento de Erreenteria por primera vez pasarán al último lugar de la bolsa de la que formen parte.

No obstante lo anterior, si quedasen 15 días o menos desde que se hace efectiva la renuncia hasta la fecha fijada para la finalización del contrato y/o nombramiento, se le mantendrá en la bolsa en el mismo lugar en el que se encontraba. Si no estuviera fijada la fecha de finalización, se utilizará el mismo criterio señalado. Es decir, si una vez transcurridos 15 días desde que se hace efectiva la renuncia, el contrato y/o nombramiento se hubiera mantenido en vigor, pasará al último lugar de la bolsa. En caso contrario, se le mantendrá en el mismo lugar en el que se encontraba.

4.9 Causarán baja definitiva en la correspondiente bolsa de trabajo quienes:



- Euren gogoz eskatzen dutenak.
- Euren gogoz bigarren aldiz Errenerteriako Udalarekin kontratu edo emplegu-lotura amaitutzat ematen dutenak, beti ere, uko egiten denetik kontratua edota izendapen amaierarako 15 egun baino gehiago geratuko balira.

4.10 Giza Baliabide azpisailak bere kabuz emango die baja helbidea aldatu edota telefono bidez aurkitzea ezinezkoa izan diren pertsonei, hots, beraiek egoera hori zuzentzen ez duten bitartean.

4.11 Giza Baliabide azpisailak langilea hautatu ondoren, hark eskaturiko agiriak egiaztago beharko ditu baldin eta lehendik ez baditu egin. Ez balu esan bezala jardungo, lan-poltsatik baztertuta geratuko litzateke.

4.12 Lan-eskaintza beretzat joko da baldin eta berori euskara ikasten ari den langilea ordezkatzenko helburuarekin betetzeko bada, nahiz eta ordezkatuko duen langilea denboraldi baterako (euskaltegiko oporrak, uda-garaia, etab.) lanera itzuli. Hori horrela, liberatuta dagoen langilea euskaltegian sartzeko garaian ordezkatu zuen pertsona berak ordezkatuko du.

4.13 Lanean aritzeak ez du aldatuko izangaiak zerrendan zeukan ordena, izan ere, behin kontratua amaitutakoan, lehengo zerrendan zeukan orden berean sartuko da berriro.

4.14 Udalak eskubidea du, bere teknikarien ustetan –kontratuaren amaieran eginiko txostenean behar bezala arrazoitz–, kontratatuak izan diren kategoriako eginkizunak egiteko egokiak jotzen ez dituen pertsonak ez kontratzeko.

4.15 Langileen ordezkartzari egindako kontratu eta izendapen guztien berri emango zaio.

4.16 Udaltzaingoko agentea kontratzeko, araudi honetan adierazitako irizpideez gainera, azterketa psicoteknikoaren bidez egiaztago beharko da lanpostuko eginkizunak egiteko gaitasuna, beti ere izangaia datorren deialdian eginiko azterketan ez balitz egin.

- Voluntariamente así lo soliciten.
- Voluntariamente den por concluida su relación contractual o de empleo con el Ayuntamiento de Errenteria por segunda vez, siempre que quedasen más de 15 días desde que se hace efectiva la renuncia hasta la fecha fijada para la finalización del contrato y/o nombramiento o hasta la fecha en la que hubiera finalizado, en caso de no tenerla fijada.

4.10 La subárea de RRHH procederá de oficio a dar de baja temporalmente a las personas que hayan cambiado de domicilio y/o teléfono y no hayan podido ser localizadas, hasta que se remita esta situación por parte de las mismas.

4.11 Una vez seleccionada la persona por parte de la subárea de RRHH, aquélla deberá presentar la documentación acreditativa de los requisitos exigidos –cuando no la haya presentado anteriormente-. En caso contrario, quedará excluida de la bolsa de trabajo.

4.12 Se considera la misma oferta de trabajo aquélla que tenga por objeto la sustitución del trabajador o de la trabajadora ausente con motivo de aprendizaje del euskera, independientemente de que la persona sustituida se reincorpore a su puesto de trabajo de forma temporal (vacaciones del euskaltegi, meses de verano, etc.); por lo tanto, la persona empleada liberada será sustituida por la misma persona a su reincorporación al euskaltegi.

4.13 La prestación de servicios no alterará el orden /de la persona aspirante en la relación correspondiente quien, extinguida su relación contractual, se incorporará a dicha relación conservando el mismo orden que tuviera asignado con anterioridad a su llamamiento.

4.14 El Ayuntamiento se reserva el derecho de no volver a contratar a aquellas personas que, a juicio de su personal técnico y de forma motivada en un informe emitido a la finalización del contrato, no se consideren idóneas para desempeñar las funciones propias de la categoría para la que se les ha contratado.

4.15 Se dará cuenta a la representación del personal de todas las contrataciones y nombramientos efectuados.

4.16 Para la contratación de agentes de la Policía Local, además de los criterios señalados en esta normativa, deberá acreditarse, mediante el correspondiente examen psicotécnico, la aptitud para el desempeño del puesto, siempre y cuando este examen no se hubiera realizado en la convocatoria



de la que proviene la persona aspirante.

**Bosgarren artikula: Zehapen procedura.**

5.1 Sail edo azpisail ezberdinek eskatu ahal izango dute lan-poltsako partaideren bat baztertza, baldin eta horietakoren batek, uztailaren 6ko 6/1989 Legearen VIII. Kapituluaren I. Atalean akatsei buruz aurreikusitako hautsi badu, Euskal Funtzio Publikoarena.

5.2 Horrela, implikatutako sailak egin beharreko txostena egingo du eta baja-eskaera bideratuko dio (behin-betikoa, denboraldikoa edo partziala) Giza Baliabide azpisailari. Txostenean leporatutako egintzak adieraziko dira, baita zer nolako akatsa egin duen ere. Giza Baliabide azpisailak egintzak zehaztu eta frogatzeko egin beharreko guztiak egingo ditu, eta batez ere, zigorra jartzeko argigarri izan litezkeen froga eta erantzukizunak argituko ditu. Azpisail honek, interesduna entzunda gero, proposamena egingo dio Giza Baliabide azpisaileko delegatuari. Edonola ere, 6/1989 Legearen 83 eta 84 artikuluetan oso larri edo larri gisa tipifikatutako akatsa egiteagatik Lan-poltsatik behin-betiko baztertza besterik ez du ekarriko ondoriotzat.

5.3 Zehazteko Procedurari dagokionez, Udalzaingoari dagokion guztian uztailaren hamazazpiko 4/1992 Legea aplikatuko da, Euskal Herriko Poliziarena.

**Seigarren artikula: Beste erakundeek Lan-poltsak baliatzeko modua.**

6.1 Giza Baliabide azpisailak Lan-poltsak osatzen dituzten zerrendak Udalaren patronatu eta fundazioen esku jar ditzake baldin eta horiek hala eskatzen badute. Erakunde hauek lan-poltsa hauek baliatzea erabakiko balute, Udalak onarturiko irizpideen arabera tokatzen den pertsona kontratatzeria derrigortuta egongo dira.

Hori horrela, kontratu dezaketen pertsonaren egoera Udalak zuzenean kontratatu zezakeenaren bezalakoa izango da.

6.2 Era berean, Udalak lan-poltsak beste erakunde publikoei ere utzi diezairoke, beti ere interesdunek lagatzen dizkien datuekin ados agertzen badira.

**Artículo quinto: Procedimiento sancionador.**

5.1 Las distintas áreas y subáreas podrán solicitar la exclusión de alguna de las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo cuando concurra alguna de las circunstancias, que sobre faltas, prevé la Sección I del Capítulo VIII de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5.2 A tales efectos, el área implicada elaborará el informe correspondiente y cursará la solicitud de baja (definitiva, temporal o parcial) a la subárea de RRHH. Este informe deberá detallar los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta cometida. La subárea de RRHH practicará cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. Esta subárea, previa audiencia a la persona interesada, elevará propuesta al Delegado o Delegada de Presidencia. En cualquier caso, sólo podrá dar lugar a la exclusión definitiva de las Bolsas de Trabajo la comisión de faltas tipificadas como muy graves o graves en los artículos 83 y 84 de la referida Ley 6/1989.

5.3 En relación al Procedimiento Sancionador, en todo lo que respecta a la Policía Local será de aplicación la Ley 4/1992 de diecisiete de julio de Policía del País Vasco.

**Artículo sexto: Utilización de Bolsas de Trabajo por otras instituciones u organismos.**

6.1 La subárea de RRHH podrá poner a disposición de los patronatos y fundaciones municipales que así lo soliciten la relación de las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo. Si éstos optan por utilizar estas bolsas, estarán obligados a contratar a la persona a quien corresponda conforme a los criterios aprobados por el Ayuntamiento.

Como consecuencia de lo anterior, la situación de la persona contratada será la misma que la de una persona contratada directamente por el Ayuntamiento.

6.2 Asimismo, podrá ceder a otros organismos públicos las bolsas de trabajo de las que dispone, siempre que las personas interesadas manifiesten su conformidad con la cesión de datos.



**Zazpigarren artikulua: Akordioaren aldaketa.**

7.1 Araudi honetan langileak hautatzeko jasota dauden irizpideak aldatzea edo berritzeak ez du bestelako eskubide edo itxaropenik sortuko.

7.2 Araudi honetan ezarritako irizpideak aplikatzeagatik ez da heldu ahal izango karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoduna izatera.

**Zortzigarren artikulua: Alderdi osagarrien garapena.**

8.1 Giza Baliabide azpisailak eskumena du, araudi hau eraginkorra izan dadin, beharrezkoak izan daitezkeen alderdi osagarriak garatzeko. Halaber, araudi honetan ezarritako aplikaziorako beharrezkoak jotzen diren alderdi guztiak interpretatu eta integratzeko.

**Artículo séptimo: Modificación del Acuerdo.**

7.1 La modificación o revocación de los criterios de selección de personal contenidos en esta normativa no dará lugar a derecho alguno o expectativa del mismo.

7.2 En ningún caso se podrá acceder a la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo por la aplicación de los criterios selectivos establecidos en esta normativa.

**Artículo octavo: Desarrollo de aspectos complementarios.**

8.1 Se faculta a la subárea de RRHH para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran resultar precisos para la efectividad de esta normativa, así como para la interpretación e integración de cuantos aspectos se consideraren necesarios para la aplicación de lo establecido en esta normativa.