

LAN-POLTSEN ERABILERA: BARNE ARAUDIA. 2006/04/03an Onartua Tokiko Gobernu Batzarrak

Euskal Funtzio Publikoaren Legeak, 33. artikuluan honakoa adierazten du:

“Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langileak arauz jarritako prozedurari jarraiki aukeratuko dira, **agiritasun**, berdintasun, merezimendu eta gaitasun irizpideak kontutan izanik eta ahalik eta bizkorren jokatzeko saiaturik. Dena dela, bitarteko eta aldi baterako langilegoak titulazioari buruzko eskakizun nagusiak eta **aldikotasunez** beteko duten lanpostura iristeko edo bete behar duten egitekorako eskatutako gainerako baldintzak bete beharko dituzte.”

Hori guztia hau ikusirik, honako arandia proposatzen da:

1. LAN-POLTSEN OSAKETA.

Lan-poltsa osatuko dute horretarako espresuki egindako deialdietan hautaketa prozesua gainditu duten izangaiek.

Halaber, lan-poltsa izaera izango dute udalak egindako deialdietan oposizioaldiko frogak gainditu dituzten izangaiekin osatutako zerrendek. Plaza edo lanpostua behin betiko izaerarekin eskuratu dutenak ez dira lan-poltsa horietan sartuko.

Modu orokorrean lanpostu bakoitzak, edo baldintza berdintsuak dituen lanpostu/plaza talde bakoitzak (administrari laguntzailea, pioi,...) lanpoltsa bat izango du. Hori horrela bada ere, lanpostu edo plaza bat behin-behineko izaerarekin betetzeko premia **zehatz baten aurrean** lanpostu horrek Udala Lanpostuen Zerrendan jasotako baldintza guztiak betetzen dutenek izando dute lehentasuna.

2. KONTRATAZIORAKO LEHENTASUN-IRIZPIDEAK.

Lanpoltsa osatzen dutenen artean lehentasuna izango dute hautaketa prozesuan puntuazio altuena lortu dutenek.

Dena den, lanpostu edo plaza jakin bat betetzeko premia dagoenean, aurreko **idazatian** adierazitako lehentasun irizpideaz gain lanpostu edo plaza horrek eskatzen dituen baldintza espezifikoak **betetzea gehitu behar zaio**.

3. LAN-POLTSEN IRAUPENA.

Lan-poltsak indarrean egongo dira deialdi bakoitzean espresuki adierazitako epean.

Lanpostu edo plaza bat betetzeko deialdia ez den deialdi batetik osatutako lan-poltsak urtebeterako izango dira, baina beste lan-poltsa bat osatu arte luzatu ahal izango da epe hori, Tokiko Gobernu Batzarrak espresuki hala erabakiko balu.

4. LAN-POLTSAK GESTIONATZEKO PROZEDURA.

Udal zerbitzuetan premia bat sortzen denean lan-poltsara joko da eta izangaiak adierazitako telefonora deituta kontratazioa eskainiko zaio. Erantzuteko bi egun naturaleko epea emango zaio, orokorrean, eta ez badu ezer erantzuten eskaintza ez zaiola interesaten ulertuko da. Ezetzaren ondorioak zeintzuk diren ohartaraziko zaio.

Hasieratik 6 hilabete baino denbora gehiagorako izango diren kontratazio edo izendapenetan kontratazio eskaintza telegrafiko bidez ere egingo da, eta besteetan telefonoz bakarrik.

Kontratatzea eskaintzeko egingo diren telefono-deiak gutxienez 4 izango dira, eta bi egun eta ordu ezberdinetan egingo dira. Hori guztia idatziz jasota geratuko da.

5. BEHIN-BEHINEKO BAJA LAN-POLTSAN.

Behin- behineko baja emateko arrazoiak honakoak izango dira:

- Udalarekin kontratua indarrean izatea, interesdunak kontrakoa azaltzen ez badu.
- Gaingitu ezinezko arrazoiengatik ezetza ematen denean (gaixotasuna)
- Amatasun-lizentzia, ezkontza eta abar alegatzen direnean, Gobernazio batzordeak erabakiko du nola jokatu.

Behin-behineko bajak suposatuko du horretarako eman diren arrazoiak desagertu arte ez deitzea nahiz eta Udalak kontratazio edo izendapen premia bat izan eta horrela jarraitzea idatziz baja emateko arrazoiak bukatu dela ziurtatu arte.

Alta eskaera hau jaso arte ez zaie berriz deituko edo kontratazio eskaintzarik egingo.

6. BEHIN BETIKO BAJA LAN-POLTSAN.BAJA LANPOLTSETATIK.

Behin betirako baja emango da kontratazio edo izendapen baterako eskaintza egin eta ezezko erantzuna ematen denean, aurreko atalean jasotako arrazoi batengatik ez bada ,edo adierazitako epean erantzuten ez denean.

Hala ere, udalak erabakiko du kasu bakoitzean behin-betiko baja eman edo zerrendan azkenean jartzea.

Halaber baja emango da behin-behineko baja emateko arrazoiak alegatu eta 5 eguneko epean dagokion ziurtagiria aurkezten ez denean.

7. LAN-POLTSAN LEHENTASUNA IZATEKO IRIZPIDEEN SALBUESPENA.

Kontratazio premia bat dagoenean eta kontratazioa hiru hilabete baino gutxiagorako denean, aurrez lanpostu/plaza **konkretu** horretan egon denari eskainiko zaio kontratua, betiere lan-poltsan badago, nahiz eta lehentasun-irizpideen arabera zerrendako beste bati egokitu.

Salbuespen horiek egiteko ezinbestekoa izango da Gobernazio Batzordearen oniritzia izatea.

8. BESTE BATZUK.

- Udalak eskaintzen dituen kontratazioak 6 hilabete baino gehiagorako direnean, ezingo da beste kontratu bat aldi berean izan hilbatete baino epe luzeagoan, ez Udalarekin ez beste enpresa batekin, biak lan-jardun partzialkeoak ez badira eta bien artean %100eko lan-jarduna osatzen ez badute.

Bateragarritasuna eskatuz gero, Gobernazio Batzordeak onartu ahal izango du, baina horretarako espresuki eskaera aurkeztu beharko du.

- Kontratuari dagokion probaldia ez gainditzeak lan-poltsatik behin-behineko baja **suposatuko du**, Gobernazio Batzordeak kontrakoa **erabakiko ez balu**.
- Gobernazio batzordean edo komitearekin egindako bilera batean (gaur egungo funtzionamendua aldatuko balitz) aztertuko da araudi honetatik sortu daitekeen edozein zalantza edo hutsune, eta bertan proposatuko dira dagozkion irtenbideak.

USO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO: NORMATIVA INTERNA. Aprobado por la junta de gobierno local el 03/04/2006

La Ley de Función Pública Vasca, en su artículo 33, señala lo siguiente:

La selección de los funcionarios interinos y personal laboral temporal se llevará a cabo conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y procurando la máxima agilidad. En todo caso, el personal interino y laboral temporal deberá reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el acceso al puesto que accidentalmente vayan a proveer o para el desempeño de la función que vayan a realizar.”

Visto todo lo cual, se propone la siguiente normativa:

1. CREACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO.

Las bolsas de trabajo estarán formadas por aquellos candidatos que superen el proceso de selección de las convocatorias efectuadas expresamente con dicho fin.

Así mismo tendrán carácter de bolsas de trabajo las relaciones de personas formadas por aquellos candidatos que hayan superado las pruebas de la fase de oposición dentro de convocatorias efectuadas por el Ayuntamiento. Aquellos candidatos que hayan obtenido con carácter definitivo la plaza o puesto de trabajo convocado no se incluirán en dichas bolsas de trabajo.

De forma general cada puesto de trabajo o cada grupo formado por plazas o puestos de trabajo con características similares (auxiliar administrativo, peón, ...) tendrá su correspondiente bolsa de trabajo. Sin embargo, en el caso de que se necesite cubrir urgentemente una plaza o puesto de trabajo en concreto, tendrán preferencia aquellas personas que cumplan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo para dicha plaza o puesto de trabajo.

2. CRITERIOS DE PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN.

Tendrán prioridad a la hora de ser contratadas aquellas personas de la bolsa de trabajo que hayan obtenido mayor puntuación en el proceso de selección.

Sin embargo, cuando exista la necesidad urgente de cubrir una plaza o puesto de trabajo en concreto, además del criterio de prioridad señalado en el párrafo anterior, será necesario cumplir los requisitos específicos para dicha plaza o puesto de trabajo.

3. VIGENCIA DE LAS BOLSAS DE TRABAJO.

El periodo de vigencia de las bolsas de trabajo será aquel que se señale expresamente en cada convocatoria.

Las bolsas de trabajo que resulten de convocatorias distintas a las efectuadas para cubrir una plaza o puesto de trabajo en concreto tendrán un año de vigencia, pero dicho plazo podrá ser ampliado hasta la creación de otra bolsa de trabajo, si así lo acuerda expresamente la Junta de Gobierno Local.

4. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO.

Cuando se presente una necesidad de contratación en los servicios municipales se recurrirá a la bolsa de trabajo y se ofrecerá dicha contratación al candidato que corresponda, mediante una llamada de teléfono al número indicado por él. Dispondrá, de modo general, de dos días para responder a la oferta, y si en dicho plazo no da ninguna respuesta se entenderá que la oferta no es de su interés. También se le advertirá de las consecuencias de la renuncia.

En aquellas contrataciones o nombramientos que, desde un principio, se sabe que van a durar más de 6 meses, la oferta se realizará también de manera telegráfica, y en los demás casos sólo por teléfono.

Como mínimo serán 4 las llamadas que se realicen con el fin de ofertar una contratación, y éstas se realizarán en dos días y horas diferentes. Todo ello quedará recogido por escrito.

5. BAJA TEMPORAL EN LA BOLSA DE TRABAJO.

Estas son las razones que pueden causar bajas temporales en la bolsa de trabajo:

- Tener formalizado un contrato en vigor con el Ayuntamiento, salvo que el interesado manifieste lo contrario.
- Renunciar a una oferta por motivos de fuerza mayor (enfermedad).
- En el caso de que se alegue licencia de maternidad, matrimonio, ... etc, será la comisión de Gobernación quien decida como actuar en dichos casos.

La baja temporal conllevará la imposibilidad de recibir cualquier otra oferta de trabajo hasta que desaparezcan las razones que motivaron dicha baja, aunque el

Ayuntamiento precise realizar una contratación o nombramiento, así como el continuar en dicha situación hasta que presente por escrito el documento que certifique que ha desaparecido la razón causante de la baja.

No será llamado ni se le ofrecerá otra oferta de trabajo hasta que no se reciba la solicitud de alta.

6. BAJA DEFINITIVA EN LA BOLSA DE TRABAJO.

Causará baja definitiva en las bolsas de trabajo cuando una vez ofertada una contratación o nombramiento se renuncie a dicha oferta por razones diferentes a las recogidas en el punto anterior, o no se de ninguna respuesta a la oferta dentro del plazo señalado para ello.

Sin embargo, el Ayuntamiento decidirá en cada caso si corresponde darle la baja definitiva en la bolsa o pasarle al final de la lista.

Así mismo será baja definitiva cuando pasados 5 días desde la fecha en que se alegó la causa de baja temporal no se haya presentado el certificado correspondiente.

7. EXCEPCIÓN EN LOS CRITERIOS DE PRIORIDAD A APLICAR EN LA BOLSA DE TRABAJO.

Cuando exista la necesidad de contratar una persona por un tiempo inferior a tres meses, el contrato será ofertado a la persona que ha estado ocupando con anterioridad dicha plaza, siempre que se encuentre dentro de la bolsa de trabajo, y aunque de conformidad con los criterios de prioridad a aplicar la oferta deba ser realizada a otra persona de la bolsa.

Dichas excepciones serán aplicadas con la aprobación de la comisión de Gobernación.

8. OTROS.

- Cuando las contrataciones ofertadas por el Ayuntamiento sean para un periodo de tiempo superior a 6 meses, dicha contratación no será compatible con ninguna otra ofertada por el Ayuntamiento ni por cualquier otra empresa durante un periodo superior a un mes, salvo en el caso de que los dos contratos sean a jornada parcial y que la suma de las dos no supere el 100% de la jornada. En caso de que se solicite la compatibilidad, la Comisión de Gobernación podrá aprobarla, previa presentación de la solicitud realizada a tal efecto.



- La no superación del periodo de prueba correspondiente al contrato supondrá la baja temporal en la bolsa de trabajo, salvo que la Comisión de Gobernación acuerde lo contrario.
- Las dudas o defectos derivados de esta normativa serán estudiados en la comisión de Gobernación o en una reunión realizada con el Comité (si se modificase el funcionamiento actual), donde se propondrán las soluciones oportunas para cada caso.

