

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

TOLOSAKO UDALA

Iragarkia

Osorik argitaratzen da Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN «Tolosako Udalean aldi baterako lan poltsak kudeatzeko araudia», bat etorrita legeria honekin: apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen; 70.2 artikulua. Azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretua, Toki Erakundeen Antolaketa, Funtzionamendu eta Araubide Juridikoaren Erregelamendua onartzen duena; 196.2 artikulua. 1955eko ekainaren 17ko Dekretua, Toki Korporazioen Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena; 7.2 artikulua.

Araudi horrek hasierako onarpena jaso zuen 2021eko otsailaren 25eko Osoko Bilkuran, eta jendaurrean jarri zen Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2021eko martxoaren 11n argitaratutako iragarki baten bidez, 30 egunez, eta epe horretan alegazio idazki bat aurkeztu zuten. Alegazioa onartu eta diktamena egin zuten, eta, ondoren, behin betiko testua idatzi zuten, zeina Udaltzarak onartu baitzuen 2021eko maiatzaren 27an egindako Osoko Bilkuran.

Administrazio-bidean behin betikoa den erabaki horren aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez daiteke Gipuzkoako Administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, hau argitaratu eta hurrengo egunetik kontaktzen hasita.

Hori guztia bat etorrita urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearenak, 123. eta 124. artikuluetan eta horiekin bat datozenetan ezarritakoarekin.

Tolosa, 2021eko ekainaren 7a.—Olatz Peon Ormazabal, alkatea. (4043)

Tolosako Udalean aldi baterako lan poltsak kudeatzeko Araudia.

AURREKARIAK

5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 30koak, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak, 55. artikuluan enplegu publikora iristea eta zerbitzu-harremana eskuratzea arautuko duten printzipio gidariak xedatzen ditu. Hala, funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko, ezartzen du erabili behar direla berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalak (EKren 23. artikulua) eta Legeak berak finkatutako beste printzipio batzuk bermatzen dituzten prozedurak, hala nola:

- Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- Gardentasuna.
- Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
- Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.
- Hautaketa-prozesuen edukiaren eta bete beharreko eginkizunen edo lanen arteko egokitasuna.

AYUNTAMIENTO DE TOLOSA

Anuncio

De conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y el artículo 7.2 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955, se publica en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el texto íntegro del «Reglamento que regula la gestión de bolsas de trabajo temporal del Ayuntamiento de Tolosa».

La normativa fue aprobada inicialmente en la sesión plenaria del 25 de febrero de 2021 y sometida a información pública mediante anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del 11 de marzo de 2021, durante el plazo de 30 días, en el que se ha presentado un escrito de alegaciones. Se conformó el dictamen con la alegación aprobada y se ha elaborado el texto definitivo que se ha aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 27 de mayo de 2021.

Contra ese acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Gipuzkoa en el plazo de dos meses a partir del día siguiente de la publicación de este acuerdo.

Todo ello, conforme a lo establecido en los artículos 123 y 124 y concordantes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Tolosa, a 7 de junio de 2021.—La alcaldesa, Olatz Peon Ormazabal. (4043)

Reglamento de gestión de bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Tolosa.

ANTECEDENTES

El artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

f) Arintasuna, hautaketa-prozesuen objektibotasunari kalterik egin gabe.

Bitarteko funtzionarioen hautaketari dagokionez, aipatutako 5/2015 testu bateginaren 10. artikulua adierazten du hautaketa hori prozedura arinen bidez egin beharko dela, betiere berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak errespetatuz.

Era berean, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 33. artikulua –lege hori aldi baterako indarrean egongo da, harik eta Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina garatzen duen araudi autonomikoak indargabetzen duen arte–, ezartzen du bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratadun langileen hautaketa publizitate-, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera zehazten diren prozeduren arabera egingo dela, ahalik eta arinen egin gainera, eta izangaiek honako baldintza hauek bete beharko dituzte: titulazio-baldintza orokorrak eta lanpostuan jarduteko eskatzen diren gainerako baldintzak.

Aurrekoa kontuan hartuta, eta aintzat hartuta batik bat Tolosako Udalaren tamainako toki-administrazio baten aldi baterako kontratazioaren bolumena eta bitarteko izendapenak, beharrezkoa da aldi baterako kontratazioak kudeatzeko arau argi batzuk ezartzea, zeinek kontratazio horien kudeaketan beharrezkoa den arintasuna izango duten –kalterik egin gabe enplegu publikorako sarbidea arautzen duten printzipio horiek errespetatzeari–, eta kontratazio horiek kontrolatzeko eta babesteko beharrezkoak diren gardentasun-maila emango duten.

Horiek horrela, lan-poltsak kudeatzeko honako xedapen hauek ezartzen dira:

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. Araudi hau aplikatuko zaie Tolosako Udalean beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko langileen hautaketari eta dagozkien prozesuen ondoriozko zerrenden kudeaketari, honako kasu hauen arabera:

– Bitarteko funtzionarioak izendatzea hutsik dauden karre-rako funtzionarioentzat gordetako lanpostuak betetzeko, edo titularra edo okupatzailea aldi baterako kanpoan dagoen kasuetan.

– Bitarteko funtzionarioak izendatzea aldi baterako programak gauzatzeko. Izendapenean, ahal denean, zehaztu behar dira programaren amaiera-data eta amaiera hori azaltzen duten inguruabarrak, eta izendapena beharrezko egiten duten beharrak.

– Bitarteko funtzionarioak izendatzea, zereginak metatze-agatik. Izendapenean, ahal denean, zehaztu behar dira aurreikusitako amaiera-data eta amaiera hori azaltzen duten inguruabarrak, eta izendapena beharrezkoa egiten duten beharrak.

– Aldi baterako lan-kontratuko langileen kontratazioak egitea.

– Karrerako funtzionarioak zerbitzu-eginkizunetan izendatzea, lanpostuak aldi baterako hornitzeko modu horren erregulazio juridikoarekin bateragarria den guztian.

2. Araudi honetako xedapenak Tolosako Udalaren udal-sozietateei ere aplikatuko zaizkie, baldin eta Tolosako Udalaren lan-poltsak erabiltzen badituzte sozietate horietan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hornitzean.

3. Nolanahi ere, erregelamendu honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo indarrean dauden lan-itun eta -akordioek udal langileen barne-sustapena sustatzeari buruz adierazitakoari.

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 texto refundido 5/2015 señala que aquella habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez, el artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, transitoriamente vigente hasta su derogación por normativa autonómica que desarrolle el mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la selección de personas para el 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, y máxime en una Administración Local del tamaño del Ayuntamiento de Tolosa y con su volumen de contratación temporal y nombramientos interinos, resulta necesario el establecimiento de unas reglas claras de gestión de las distintas contrataciones temporales, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas, sin menoscabo del respeto a dichos principios reguladores del acceso al empleo público, y otorguen los niveles de transparencia necesarios para su control y salvaguarda.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes disposiciones para la gestión de las bolsas de trabajo:

Artículo 1. *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 Tolosa, y a la gestión de las listas resultantes de los correspondientes procesos, conforme a los siguientes supuestos:

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

– Nombramiento de personal funcionario interino para la ejecución de programas temporales. 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.

– Nombramiento de personal funcionario interino 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.

– Contrataciones de personal laboral temporal.

– Nombramiento de personal funcionario de carrera en comisión de servicios, en lo que resultare compatible con la regulación jurídica de esta forma de provisión temporal de puestos de trabajo.

2. Las disposiciones de este Reglamento serán de aplicación, igualmente, a las sociedades municipales del Ayuntamiento de Tolosa cuando, en la provisión de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en el seno de los mismos, hagan uso de bolsas de trabajo pertenecientes al Ayuntamiento de Tolosa.

3. 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 de los empleados municipales.

4. Araudi honetako xedapenak ez zaizkie udaltzainei aplikatu, indarrean dagoen bitartean Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren eta Tolosako Udalaren arteko lankidetzahitzarmena, Udaltzaingoaren oinarritzko eskalako bitarteko agenteen lan-poltsa bat sortzeko, kalterik egin gabe hitzarmen horretan Tolosako Udaleko udaltzainen lan-poltsa propioei buruz xedatutakoari. Tolosako Udaltzak 2017ko abenduaren 27an onartu zuen hitzarmen hori.

2. artikulua. Jarduteko printzipioak.

Lan-poltsetako langileak hautatzeko, printzipio hauek errespetatuko dira:

- a) Deialdien eta lan-poltsak osatzeko baldintzen publikitatea.
- b) Berdintasuna, enplegu publikora sartzeko betekizun orokorren eta lanpostuaren betekizunen arabera.
- c) Meritua eta gaitasuna.
- d) Gardentasuna prozesuaren kudeaketan.

3. artikulua. Lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

Lan-poltsen kudeaketa Udaleko Giza Baliabideetako Sailaren zeregina da, eta, bere kasuan, dagokion udal-sozietatearena; nolahi ere, sail horrek ikuskapen orokorra egin ahal izango die sozietateen jarduketei dagokienez, jarduketa horiek erregelamendu honen aplikazio-eremuan sartzen direnean.

Bestalde, langileen ordezkariak eman beharko zaie sortzen diren zalantza eta arazoak eta haiei buruz hartzen diren ebazpenak berri.

4. artikulua. Lan-poltsak eratzea.

1. Udal honetan hutsik dagoen edozein plazaren deialdiak lan-poltsa bat sortuko du, ariketa baztertzaila guztiak gainditzen dituzten oposiziogileekin, dagokien oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen araberako puntuazio-ordenaren arabera. Plaza jakin baten deialdiak sortutako poltsa bakoitza kategoria, talde, eskala, azpieskala eta mota berean lehendik indarrean dagoenaren gainetik egongo da.

2. Halakorik ezean, Udalaren beste lan-poltsa batzuk erabili ahal izango dira, bete beharreko funtzioetan eta eskatutako titulazio-mailan antzekotasun garbia dagoenean, betiere hautatutako pertsonak, lanpostu horri dagokionez, eskatutako baldintzak betetzen baditu lanpostuen zerrendan.

3. Lan-poltsarik ez badago, lanpostu jakin batzuk behin-behinean betetzeko berariazko poltsa bat sortzeko deialdia egin ahal izango da. Deialdi horiek ahalik eta arinen egin beharko dira, betiere publikitate-, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak errespetatuz.

4. Urgentziatzeko eta behar egiaztatuengatik deialdi hori egiteko arrazoizko denborarik ez dagoenean, honela jardun ahal izango da:

* Lehenik eta behin, beste administrazio publiko batzuek erabiltzeko aukera aurreikusita duten administrazio publikoetako lan-poltsetara joko da, ordena eta irismen honekin:

– Antzeko tamaina eta ezaugarriak dituzten beste udal bazuetakako lan-poltsak.

– IVAPeko lan-poltsak.

– Beste administrazio publiko batzuen lan-poltsak.

* Administrazio hauetan indarrean dauden lan-poltsetan hautagairik ez badago edo aurrez aipatutako lan-poltsa guztiak

4. Las disposiciones de este Reglamento no serán de aplicación a los y las agentes de la Policía Local en tanto en cuanto esté en vigor el convenio de colaboración entre la Academia Vasca de Policía y emergencias y el Ayuntamiento de Tolosa para la creación de una bolsa de trabajo de agentes interinos pertenecientes a la escala básica de Policía Local, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Tolosa con fecha 27 de diciembre de 2017, sin perjuicio de lo dispuesto en la presente convenio respecto a las bolsas propias vigentes de agentes de policía local del Ayuntamiento de Tolosa.

Artículo 2. Principios de actuación.

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

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

Artículo 3. Competencia de la gestión de las bolsas de trabajo.

La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento y, en su caso, a las sociedades municipales correspondientes, sin perjuicio de la supervisión general por parte del primero respecto de las actuaciones de los segundos, cuando dichas actuaciones se incluyan dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento.

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.

Artículo 4. Constitución de las bolsas de trabajo.

1. La convocatoria para la provisión en propiedad de cualquier plaza vacante en este Ayuntamiento generará una bolsa de trabajo con los y las opositoras que aprueben todos los ejercicios eliminatorios, por orden de puntuación 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, podrán utilizarse 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 a ese puesto de trabajo.

3. En caso de no disponer de ninguna bolsa de trabajo, se podrá realizar una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura provisional de determinados puestos de trabajo. Dichas convocatorias deberán realizarse con la máxima agilidad, respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

4. Cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, podrá actuarse de la siguiente manera:

* En primer lugar 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, en su caso con el siguiente orden y alcance:

– Bolsas de otros ayuntamientos de similar tamaño y características.

– Bolsas del IVAP.

– Bolsas de otras administraciones públicas.

* En caso de inexistencia de candidatos aptos en Bolsas de Trabajo vigentes de estas administraciones o estar agotadas

agortuta badaude, eta Giza Baliabideetako arduradunak txosten arrazoitua egin ondoren, enplegu-zerbitzu publikoetara joahal izango da azkenik (Lanbide eta SPEE). Kasu horretan, dagokion enplegu-zerbitzu publikoak proposatutako pertsonak, zeinek bete beharko baitituzte lanpostu-zerrendan jasotako lanpostua betetzeko eskatzen diren oinarritzko baldintzak, prozedura sumarioaren ondoren hautatuko dira, bat etorrita aipatutako berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioekin.

Bide horietako baten bidez izendatutako edo kontratatutako pertsonak lan-poltsan sartuko dira, eta lan-poltsaren azken tokian egongo dira lehen izendapena egitean edo lehen kontratua sinatzean, betiere praktiken ebaluazio-txostena aldekoa bada.

Atal honetan ezarritako hautaketa-moduren batean (Lanbide edo SEPE) lan-poltsa batean sartzeak indarra galduko du antzeko ezaugarriak dituen deialdi bat ebatzen denean edo lan-poltsa berri bat sortzen denean.

5. artikulua. Tolosako Udaleko lan-poltsarako hautagai bat zein egoeratan egon daitekeen.

1. Lanerako prest. Lan-poltsa bateko hautagaien zerrendan dago, aldi baterako zerbitzuak emateko deia zain.

Nolanahi ere, eskaintako izendapena edo kontratua sei hilabeteko tartean bi aldiz jarraian onartzen ez duen hautagaia –«aldi baterako baja» egoera ekar dezaketen kasu justifikatuak alde batera utzi gabe– «lanerako prest» gisa igaroko da dagokion lan-poltsaren azken lekura.

Era berean, berdin jokatuko da Tolosako Udalarekin edo haren edozein udal-sozietaterekin enplegu-harremanean borondatez baja ematen duenarekin ere.

2. Lanean. Araudi honen aplikazio-eremuan ematen ditu zerbitzuak. Egoera horretan dagoen bitartean, langileak honako hauekin lotutako lan-eskaintzak baino ezin izango ditu jaso:

- a) Beste enplegu-poltsa batzuk, okupazio-egoera eragin zuenaz bestelakoak.
- b) Erretiro partzialagatiko plaza bat betetzeko txanda-kontratuak.
- c) Aurrekoarekin berehalako jarraitutasuna duten kontratuak edo izendapenak, erregelamendu honen 8. artikuluan xedatutakoaren arabera.
- d) Kontratuak edo izendapenak, inolako zalantzarik gabe eta beharra sortzen den unetik hasita, gutxienez urtebeteko iraupena izatea, izendapen horretatik zenbatzen hasita.

Dagokion kontratuaren/izendapenaren indarraldia amaituta, jardunean edo «lanean» dauden pertsonak «lanerako prest» egoerara igaroko dira berriro, eta jatorrizko zerrendan hasierako posizioa mantenduko dute, baina gerta daiteke hura indargabetu izana ondoren bat sortzeagatik, erregelamendu honen 4. artikuluan xedatutakoaren arabera.

3. Ez-lokalizagarri. Giza Baliabideetako Sailak, ofizioz, egoera horretan alta emango die bizileku- edo telefono-aldaketa ez jakinarazteagatik mezularitza-bidez bidalitako komunikazioei edo, hala badagokio, egiten zaizkien telefono-deiei erantzuten ez dieten lan-poltsa bateko hautagaiak. Egoera horretan ez zaio lan-eskaintzarik egingo hautagaiari.

Helbidearen edo telefonoaren aldaketa ez jakinarazteagatik «ez-lokalizagarri» egoeran alta eman eta egoera horretan 3 hilabete baino gehiago daramaten hautagaiak dagokion lan-poltsaren azken lekura bidaliko dira, eta «ez-lokalizagarri» egoerari e-

todas las bolsas de trabajo anteriormente señaladas, y previo informe motivado del responsable de Recursos Humanos, se podrá acudir, por último, a los servicios públicos de empleo (Lanbide y SPEE). En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo correspondiente, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, serán seleccionadas previo procedimiento sumario, congruente con los citados principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las personas nombradas o contratadas por alguna de estas vías se integrarán en la bolsa de trabajo ocupando el último lugar de la misma en el momento del primer nombramiento o de la firma del primer contrato, siempre y cuando el informe de evaluación realizado de las prácticas sea favorable.

La integración en una bolsa de trabajo en virtud de alguna de las formas de selección (Lanbide o SEPE) establecidas en el presente apartado perderá su vigencia cuando se resuelva una convocatoria de similares características o se genere una nueva bolsa de trabajo.

Artículo 5. Situaciones en las que puede hallarse un candidato integrante de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Tolosa.

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

En todo caso, aquella persona candidata 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 a una situación de «baja temporal»– pasará como «disponible» al final de la bolsa de trabajo correspondiente.

Idéntica suerte correrá quien voluntariamente cause baja en su relación de empleo con el Ayuntamiento de Tolosa o con cualquiera de sus sociedades municipales.

2. Trabajando. Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento. Mientras se encuentre en esta situación, el o la trabajadora sólo podrá recibir ofertas de trabajo relacionadas con:

- a) Otras bolsas de empleo, distintas a la que dio origen a su situación de ocupación.
- b) Contratos de relevo para la cobertura de una plaza por jubilación parcial.
- c) Contratos o nombramientos que tengan inmediata continuidad con el preexistente, según lo dispuesto en el artículo 8 del presente reglamento.
- d) Contratos o nombramientos que impliquen, sin ningún tipo de duda y desde el momento en que se produzca su necesidad, una duración estimada de, al menos, un año desde dicho nombramiento.

Finalizada la vigencia del correspondiente contrato/nombramiento las personas en activo o «trabajando» pasarán nuevamente a la situación de «disponible», manteniendo su inicial posición en la lista de origen, sin perjuicio de que ésta haya podido quedar derogada por la creación de una posterior, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 de este Reglamento.

3. Illocalizable. El Área de Recursos Humanos procederá, de oficio, a dar de alta en esta situación a aquellos candidatos o candidatas integrantes de una bolsa de trabajo que, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, no contesten a las comunicaciones remitidas por mensajería o a las llamadas telefónicas que en su caso se les realicen. En esta situación no se efectuará oferta de trabajo alguna a la persona candidata.

Aquellos candidatos y candidatas que, 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 traba-

tsiko diote, harik eta lokalizatzeko datu berriak jakinarazten dituzten arte. Hala ere, datu horiek jakinarazteak «lanerako prest» egoerara pasatzea baino ez du ekarriko, eta, beraz, ez da berreskuratzeko jatorrizko lehentasun-hurrenkera dagokion lan-poltsaren barruan.

4. Aldi baterako baja. Egoera horretara igaroko da:

– Idatziz egiaztatzen duena lanerako ezintasun iragankorrean edo amatasunagatiko atsedendian dagoela.

– Idatziz egiaztatzen badu izendapen edo kontratu baten titularra dela beste administrazio edo erakunde batean, baldin eta, gutxienez, eskaintzen zaion iraupenaren eta dedikazio-erregimenaren berdina badu.

– Izendapen edo kontratu bat ez onartzeko behar bezala justifikatutako arrazoiak alegatzen baditu. Ondorio horietarako, ez da arrazoi justifikatutzat hartuko, inola ere, kontratazioa edo izendapena aurreikusten den egunetan oporrak edo aisialdiko absentziak aurreikustea, salbu eta hautagaiak agiri bidez egiaztatzen badu enplegu-harremana onartzeak eragin diezaiokeen kalte ekonomikoa.

15 eguneko epean «aldi baterako baja» egoerara igarotzeko arrazoiak egiaztatzen duen dokumentazioa aurkezten ez bada, hautagaiak eskaintza borondatez baztertzen duela ulertuko da, eta araudi honetan kasu horietarako ezarritako erregulazioa aplikatuko da.

Behin «aldi baterako baja» egoerara igarotzea eragin zuen arrazoiak amaituta, interesdunak halaxe jakinarazi beharko dio Giza Baliabideetako Sailari 15 eguneko epean, dagokion justifikazio-dokumentazioa erantsita. Jakinarazpen hori egin arte edo dagokion egiaztagiria aurkeztu arte, hala badagokio, ez zaio lan-eskaintzarik egingo hautagaiari.

5. Behin betiko baja. Egoera horretara igaroko dira honako hauek:

– Borondatez hala eskatzen dutenak.

– Izendapen edo kontratu bat onartzen badute eta hartarako eskatzen diren titulazio akademikoko baldintzak betetzen ez badituzte. Nolanahi ere, behin betiko baja dagokion lan-poltsan bakarrik emango da.

– Modu iraunkorrean ezgaituak izatea, erretiroa hartzeko legezko adina betetzea edo erantzukizun publikoak betetzeko behin betiko desgaituak izatea.

6. artikulua. Aldi baterako zerbitzu-eskaerak.

1. Giza Baliabideetako Sailak luzamendurik gabe izapidetuko ditu, erregelamendu honetako xedapenekin bat etorritz, udal sailek zuzentzen dizkion aldi baterako zerbitzuak emateko eskaera guztiak, baldin eta eskabide horiek bat badatoz unean-unean udal gobernu-organoei Langileak Ordezteko onartu dituzten Irizpide Orokorrekin.

2. Udal sailletako arduradunek aldi baterako zerbitzuak emateko egiten duten eskaera Langileak Ordezteko Irizpide Orokor horietan xedatutakotik kanpo badago, Giza Baliabideetako arduradunak legezketasunari eta egokitasunari buruz egindako xostena beharko da eskaera izapidetzeko.

3. Nolanahi ere, eskaerak, aintzat hartu ahal izateko, xehetasun eta argitasun osoz adierazi beharko dituzte honako alderdi hauek:

- * Bitarteko izendapenaren edo aldi baterako kontratazioaren beharra eragiten duten inguruabarrak.
- * Kontratazioaren izaera arrunta edo premiazkoa.
- * Zerbitzu-harremanaren gutxi gorabeherako denbora eta horrek dakarren lanaldiaren ehunekoa.

jo correspondiente, y mantendrán la situación de «ilocalizable» en tanto en cuanto no comuniquen nuevos datos que posibiliten su localización. No obstante, 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.

4. Baja temporal. Pasará a esta situación quien:

– Acredite por escrito encontrarse en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o descanso por maternidad/paternidad.

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

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

Cuando no se presente, en el plazo de 15 días, la documentación acreditativa de la causa que motiva el pase a la situación de «baja temporal» correspondiente, se considerará que el candidato o candidata rechaza voluntariamente la oferta, aplicándose la regulación dispuesta en la presente normativa para dichos supuestos.

Una vez finalizada la causa que motivó el paso a la situación de baja temporal, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento del Área de Recursos Humanos en el plazo de 15 días, adjuntando la documentación justificativa que proceda. Hasta que se realice dicha comunicación o se presente la documentación acreditativa correspondiente, en su caso, no se efectuará oferta de trabajo alguna a la persona candidata.

5. Baja definitiva. Pasarán a esta situación a aquellos candidatos o candidatas que:

– Voluntariamente así lo soliciten.

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

– Sean incapacitados permanentemente, cumplan la edad legal de jubilación, o queden inhabilitados definitivamente para el desempeño de responsabilidades públicas.

Artículo 6. Solicitudes de servicios de carácter temporal.

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

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

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

- * Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.
- * Carácter ordinario o urgente de la contratación.
- * Tiempo estimado de la relación de servicio y porcentaje de jornada que la misma supone.

* Izendapenaren edo kontratazioaren ardura duen pertsona fisikoa, udal sail horretakoa.

Aldi baterako lanpostu horrek bete behar duen zerbitzua ez badator bat lanpostuen zerrendan jasotako lanpostuekin, eskaerak informazio hau ere jaso beharko dute:

* Egin beharreko eginkizun eta zeregin zehatzak.

* Zer lanpostu bete behar den eta hura betetzeko baldintzak zehaztea:

- Sailkapen-taldea eta -azpitaldea.
- Eskatutako titulazioa.
- Eskatutako hizkuntza-eskakizuna.
- Proposatutako lanaldia eta ordutegia.
- Lanpostuaren kokapena.
- Lanpostua betetzeko premia instrumentalak.
- Hautaketa-prozesurako edo kontratazioa edo izendapena gauzatzeko garrantzitsua den beste edozein alderdi.

Horretarako, Giza Baliabideetako Sailak egokitzat jotzen dituen eskabide-eredu normalizatuak gaitu ahal izango ditu, dagokien formatu elektronikoa.

7. artikulua. Deitzeko irizpideak.

1. Deiak beti egingo dira, kasuan kasuko poltsako lehentasun-hurrenkeraren arabera, hurrengo paragrafoetan xedatutakoari kalterik egin gabe. Udalean lanpostu bera betetzeko lan-poltsak badaude, lan-poltsa berrienak izango du lehentasuna, edozein dela ere poltsa horren jatorria.

Aldi berean hainbat izendapen edo aldi baterako kontratu eskaintzen badira, denak batera eskainiko dira, hautagaien lehentasun-hurrenkeraren arabera aukeratzeko.

2. Kasuan kasuko lan-poltsan egin nahi den izendapenerako edo kontrataziorako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna duen hautagairik baldin badago eta halakorik ez duten beste batzuk ere badaude, egiten diren deialdiek bigarrenko hauek alde batera utziko dituzte. Aurrekoa gorabehera, lehen taldeko hautagairik ez badago eta egin beharreko kontratazioak edo izendapenak hizkuntza-eskakizun hori izatea eskatzen badu, Tolosako Udalak hizkuntza-eskakizun hori ez duten hautagaiengana jo ahal izango du, baldin eta beste lan-poltsa batzuetako hautagaien ezin bazaie deirik egin, erregelamendu honen 4. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta, betiere, proposatutako hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna baino hurrengo txikiagoa badu. Neurri horrek Giza Baliabideetako arduradunaren txosten arrazoi-tua eskatuko du, neurria salbuespenezkoa dela egiaztatzeko, eta Euskara eta Hezkuntza Saileko Burutzaren iritzia jasoko du.

3. Lan-eskaintzen jakinarazpenak telefonoz, posta elektronikoz edo interesdunarekin berehala eta arin komunikatzeko aukera ematen duen edozein bitartekoren bidez egingo dira. Eskaintzaren jakinarazpena egiteko, zerbitzu arrunten edo urgenteen artean bereziko da.

4. Ohiko zerbitzuak emateko, Giza Baliabideetako Sailak gehienez hiru komunikazio- edo abisu-saiakera egingo ditu bi eguneko epean. Kontaktatutako lan-poltsan dagoen pertsonak gehienez ere 24 orduko epean onartu edo baztertu beharko du eskaintza. Harremanetan jartzea ezinezkoa izan bada, edo eskaintza baztertzeko bada, puntuazioaren arabera, zerrendako hurrengoari egingo zaio eskaintza.

* Persona física responsable del nombramiento o contratación, perteneciente a dicha área municipal.

Cuando se trate de una relación de servicios de carácter temporal que no se corresponda con ninguno de los puestos comprendidos en la relación de puestos de trabajo, las solicitudes correspondientes deberán contener, además, la siguiente información:

* Funciones y 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.

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

Artículo 7. Criterios de llamamiento.

1. Los llamamientos se realizarán siempre por el orden de prelación en la bolsa correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes. 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, con independencia de la procedencia de aquella.

En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, éstos se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de aspirantes.

2. En el caso de que la correspondiente bolsa de trabajo incluya personas candidatas en posesión del perfil lingüístico exigido para el nombramiento o contratación que se pretenda realizar, junto con otras que no lo posean, los llamamientos que se realicen omitirán a los segundos en todo caso. No obstante lo anterior, cuando no existan candidatos o candidatas del primer grupo y la contratación o nombramiento a realizar exija la posesión de dicho perfil lingüístico, el Ayuntamiento de Tolosa podrá recurrir a los y las candidatas que no posean dicho perfil lingüístico, únicamente en el caso de que no sea posible la realización de llamamientos a personas candidatas de otras bolsas de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de este Reglamento y siempre que el candidato o candidata propuesto esté en posesión de un perfil lingüístico inmediatamente inferior al requerido para el puesto ofertado. Dicha medida exigirá informe motivado de la persona responsable de Recursos Humanos que acredite la excepcionalidad de la medida, quien recabará la opinión de la Jefatura de Euskera y Educación.

3. 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.

4. Para las prestaciones de servicios ordinarios, el Área de Recursos Humanos realizará un máximo de tres intentos de comunicación o aviso en el plazo de dos días. La persona integrante de la bolsa de trabajo contactada deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo de 24 horas. En el caso de no haber sido posible el contacto, o si la oferta fuera rechazada, se realizará a la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de puntuación.

5. Presako zerbitzuen prestazioen kasuan, komunikazio-edo abisu-saio bakarra egingo da. Kasu horietan, eskaintza egiten den unean bertan onartu edo baztertu beharko da. Kontakatazea lortzen ez bada, zerrendako hurrengoari helaraziko zaio eskaintza, sailkapen-hurrenkeraren arabera, beste izapiderik gabe.

6. Justifikatzeko eta, hala badagokio, kontsultatzeko, indarrean dauden lan-poltsen erregistroa egingo da, bai eta hautagaiak aurkitzeko egindako ahaleginena eta/edo kontakturako izapideena ere, eta, hala badagokio, hautagaiek emandako erantzunena.

7. Legeak desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko herri-administrazioei erreserbatutako kuotara iritsi arte, edo negoziazioan ezarritakora iritsi arte, hori handiagoa bada, desgaitasuna duten langileen txanda mugatutik datozen zerrendak badaude, 3 kontratu edo izendapenetatik 1 langile horien alde egingo da. Zerrenda horiek lehentasun-ordenaren arabera erabili beharreko zerrenden osagarri gisa erabiliiko dira. Muga berarekin, desgaitasuna duten langileen txanda mugatuko zerrendarik ez badago, langile horien aldeko kontratu edo izendapen kopuru bera egiten saiatuko da, Administrazioako organo eskudunak langile horien izaera aitortuta izan beharko du, % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna izan beharko du, eta dagokion zerrendan sartuta egon beharko du, ezarritako lehentasun-ordenaren arabera.

8. artikulua. Zerbitzuak ematen jarraitzea.

– Lanpostu bat hutsik dagoela deklaratu aurretik bitarteko funtzionario batek betetzen bazuen lanpostu hori, eta lanpostua uzteko legezko arrazoirik ez badago, funtzionario horrek lanpostuan jarraituko du, salbu eta Udalak lanpostuaren ezaugarriak aldatzea komeni dela erabakitzen badu, behin-behineko lanpostua ez betetzea erabakitzen badu edo udal langileen artean behin-behineko lanpostua betetzeko barne-deia egiten badu.

– Amatasun edo aitatasunagatiko lizentziak eta segidako oporrak edo bestelako lizentziak pertsona berak beteko ditu, baldin eta sekuentzialki, etenik gabe gertatzen badira.

– Lan-poltsa batetik datorren hautagai baten aldeko izendapena edo aldi baterako kontratua egin bada eta, hura amaituta, lanpostu bera gehienez 7 eguneko epean berriro betetzeko eskatzen bada, nahiz eta lanpostu hori betetzea lehenengo lanpostua sortu zuen arrazoiez bestelakoa izan, hasieran lanpostua bete zuen pertsona bera kontratatu edo izendatuko da, izendapen edo kontratu berriaren aurreikusitako iraupena sei hilabete baino gehiago luzatzen ez bada; beti ere, aurrez, dagokion saileko arduradunaren txosten arrazoitua beharko da eta Giza Baliabideetako arduradunaren oniritzia.

9. artikulua. Bitarteko funtzionarioen praktikaldia eta lan-kontratuetakoa probaldia ebaluatzeko aldia.

Aldi baterako beharrak betetzeko izendatutako edo kontratatutako pertsonak ebaluazio-aldi bat gainditu beharko du. Gainditzen ez badu, kargutik kendu eta behin betiko baja-egoean deklaratu da dagokion poltsan.

Ebaluazio-aldiak hiru hilabeteko iraupena izango du C talde-etako eta beste lanbide-talde batzuetako lanpostuetarako, eta sei hilabetekoa A1-A2 lanpostuetarako, lehen lanegunetik kontatzen hasita.

Ebaluazio-aldiaren emaitza txosten batean jasoko du dagokion saileko arduradunak, eta izendatuaren edo kontratatuaren tarteko arduradunek egindako txostenetan oinarritu ahal izango da.

Ebaluazioak honako irizpide hauek jarraituko ditu:

- * Frogatutako ahalmenak honako hauei dagokienez:
- Lan-gaitasuna eta lan-errendimendua.

5. 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.

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

7. 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 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. Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de este personal que deberá tener reconocida la condición de tal, con discapacidad de grado igual o superior al 33 % por el órgano competente de la Administración y estar integrada en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido.

Artículo 8. Continuidad en la prestación de servicios.

– Si con anterioridad a la declaración de vacante de un puesto de trabajo éste venía siendo ocupado por personal funcionario interino, si no existe causa legal de cese, éste se mantendrá en el puesto, salvo que el Ayuntamiento determine la conveniencia de modificar las características del mismo, opte por no cubrirlo provisionalmente o por realizar llamamiento interno entre los y las empleadas municipales para su cobertura provisional.

– Las licencias por maternidad/ paternidad seguidas de vacaciones u otras licencias se cubrirán por la misma persona si se producen secuencialmente, sin interrupción.

– Si se hubiere realizado nombramiento o contrato temporal a favor de un o una candidata proveniente de una bolsa de trabajo y, finalizado aquél, se requiriese nuevamente la cobertura del mismo puesto de trabajo en el plazo máximo de 7 días, 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 puesto, salvo que la duración previsible del nuevo nombramiento o contrato se extienda más allá de los seis meses y previo informe motivado del responsable del departamento correspondiente y el visto bueno de la persona responsable de recursos humanos.

Artículo 9. Periodo de evaluación del periodo de prácticas de los/as funcionarios/as interinos/as y del periodo de prueba en los contratos laborales.

La persona nombrada o contratada para cubrir necesidades temporales tendrá que superar un periodo de evaluación. En caso de que no lo superase, será cesado/a y declarado/a 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 puestos A1-A2 a contar desde el primer día de trabajo.

El resultado del periodo de evaluación será recogido en un informe por el/la responsable del área correspondiente, pudiéndose basar en los informes emitidos por los mandos intermedios del/la nombrado/a o contratado/a.

La evaluación se referirá a los siguientes criterios:

- * Las aptitudes demostradas en cuanto a:
- Capacidad de trabajo y rendimiento profesional.

- Erantzukizun- eta efizientzia-zentzua.
- Ikaskuntzarako interesa, prestasuna eta ekimena.
- * Frogatutako gaitasuna honako hauei dagokienez:
 - Lantaldean integratzea.
 - Barneko eta kanpoko harremanak egokitzea.

Txostenak langileak ebaluatutako faktore bakoitzean izandako jarduna deskribatuko du, eta faktore bakoitza 1etik 10era kalifikatuko du. Kalifikazioa Gai edo Ez-Gai izango da.

Txostenaren kalifikazioa ez-gai bada, Giza Baliabideetako Sailera bidaliko da, eta udal organo eskudunak espediente irekiko du kontratatua edo izendatua dagokion poltsatik baztertzeko, eta 10 eguneko epea emango du alegazioak egiteko. Horren ondoren, dagokion ebazpena emango du, eta behin betiko baja-egoerara igaroko da, baldin eta lan-poltsatik kanpo uzten badute.

Ebaluazio-aldiko txostenen berri emango zaie langileen ordezkariari, «Ez-Gai» kalifikazioa badute.

10. artikulua. Lan-harremanaren amaiera.

Aldi baterako programak gauzatzearen ondoriozko bitartekotasun-kasuetan eta zeregin jakin batzuk garatzearekin lotutako aldi baterako lan-kontratazioetan, sail bakoitzeko arduradunek Giza Baliabideetako Sailari eman beharko diote bitartekotasuna edo dagokion kontratu-harremana amaitzeko aurreikusitako dataren berri, «lanerako prest» egoerara igartzeko. Jakinarazpen hori, aurreikusi badaiteke, amaiera hori baino gutxienez 15 egun natural lehenago egingo da.

11. artikulua. Zerrendak argitaratzea.

Lan-poltsan sartzeko hautaketa-prozesua edo lan-poltsa sartzeko prozesu espezifikoa amaitu ondoren, horren emaitza Tolosako Udalaren www.tolosa.eus webgunean argitaratuko da. Lan poltsen iraupena lau urtekoa izango da, hau onartzen denetik zenbatzen hasita.

12. artikulua. Lan-poltsatiko datuak beste administrazio publiko batzuei jakinaraztea.

1. Datu pertsonalak babesteari buruzko legedian xedatutakoa betez, eta interesdunak berriazko baimena ematen badiu, Tolosako Udaleko lan-poltsa jakin batean jasotako datuak beste administrazio publiko batzuei jakinarazi ahal izango zaizkie, horiek aldi baterako kontratazioak edo izendapenak egin ahal izan ditzaten interesdun horien alde.

2. Horrelako jakinarazpen bat beste administrazio publiko bati egiten zaionean, «lanerako prest» eta «aldi baterako baja» egoeran dauden hautagaiei dagozkien datuak baino ez dira emango, dagokion lan-poltsan dauden hurrenkeran.

13. artikulua. 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 egiaztatzeako orduan. Eguneratze hori egiteko, baldintza egiaztatzen duen tituluaren jatorrizkoa edo fotokopia konpultsatua aurkeztu beharko zaio Udalari.

Xedapen gehigarri bakarra.

1. Erregelamendu honetan ezarritako irizpideek, interesatuentzat onuragarriak badira, lehentasuna izango dute Tolosako Udalean gaur egun dauden lan-poltsatiko edozein poltsaren ku-

- Sentido de responsabilidad y eficiencia.
- Interés por el aprendizaje, disposición e iniciativa.
- * Capacidad demostrada en cuanto a:
 - Integración en el equipo de trabajo.
 - Adaptación de sus relaciones internas y externas.

El informe describirá el desempeño del/la trabajador/a en cada uno de los factores evaluados y calificará cada uno de los factores de 1 a 10. La calificación será de Apto/a o de No Apto/a.

En caso de que la calificación del informe sea de no apto/a, será remitido al Área de Recursos Humanos y el órgano municipal competente abrirá expediente para excluir al/a la contratado/a o nombrado/a de la bolsa correspondiente y concederá un plazo de 10 días para realizar alegaciones, tras lo cual dictará la resolución que corresponda, y pasará a la situación de baja definitiva en caso de que sea excluido/a de la bolsa.

Se informará a la representación del personal de los informes del periodo de evaluación que tengan la calificación No Apto/a.

Artículo 10. Fin de la relación de empleo.

En los casos de interinidad por ejecución de programas temporales y contrataciones laborales temporales vinculadas al desarrollo de tareas determinadas, las personas responsables de cada área deberán dar cuenta al Área de Recursos Humanos de la fecha prevista de finalización de la interinidad o de la relación contractual correspondiente, para pasar a la situación de «disponible». Esta comunicación se efectuará, siempre que sea previsible, con al menos 15 días naturales de antelación a dicha finalización.

Artículo 11. Publicación de listas.

Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas de trabajo, su resultado será publicado en la página web www.tolosa.eus del Ayuntamiento de Tolosa. La duración de las mismas será de 4 años, desde la aprobación de las mismas.

Artículo 12. 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 la persona interesada, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Tolosa 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 interesadas.

2. Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra administración pública, únicamente se aportarán los datos correspondientes a aquellos candidatos o candidatas que se encuentren en la situación de «disponible» y «baja temporal», en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

Artículo 13. 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. Dicha actualización se llevará a cabo mediante la presentación ante el Ayuntamiento del original o fotocopia compulsada del título acreditativo del requisito del que se trate.

Disposición adicional única.

1. Los criterios dispuestos en el presente Reglamento, siempre que sean beneficiosos para los y las interesadas, gozarán de prioridad en la gestión de cualquiera de las bolsas de tra-

deaketan, baita lan-poltsak sortzeko oinarri egokiek oraingoz bestelako kudeaketa-irizpideak ezarri dituztenean ere.

2. Aurrekoa gorabehera, eta araudi honen 8.1 artikuluan xedatutakoa gorabehera, alkate-lehendakariari eta/edo saileko zinegotzi-delegatuari ahalmena ematen zaie, baldin eta, lan-poltsa bat sortzeko xedapenen arabera, lan-poltsa hori erabiltzeko arrazoiak bada aurreko beste lan-poltsa batean hautagairik ez egotea, eta jatorrizko lan-poltsako kideak bigarren deialdian aurkeztu ez badira, bi lan-poltsak bakar batean batzeko, aipatutako xedapenetan aurreikusitako erabilera-metodoaren ondoriozko lehenetsun-ordena errespetatuz.

Xedapen iragankor bakarra.

Xedapen hau indarrean jarri aurretik egindako izendapenek indarrean jarraituko dute, bertan aurreikusitako edozein arrazoiengatik amaitzen diren arte.

Tolosa, 2021eko maiatzaren 28a.—Olatz Peon Ormazabal, alkatea. (4043)

bajo existentes en la actualidad en el Ayuntamiento de Tolosa, incluso cuando las bases correspondientes que rigieron la creación de las mismas hubiesen dispuesto criterios de gestión distintos de los presentes.

2. No obstante lo anterior, y pese a lo dispuesto en el artículo 8.1 de este Reglamento, se faculta a la Alcaldía- Presidencia y/o concejala o concejal delegado del área para que, en aquellos casos en los que las disposiciones de creación de una bolsa de trabajo pudieran haber subordinado su utilización a la ausencia de candidatos en otra anterior, no habiendo concurrido a la segunda convocatoria las personas candidatas ya integrantes de la bolsa originaria, proceda a refundir ambas bolsas de trabajo en una única, respetando el orden de prelación que se derive del método de utilización previsto en las citadas disposiciones.

Disposición transitoria única.

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

Tolosa, a 28 de mayo de 2021.—La alcaldesa, Olatz Peon Ormazabal. (4043)