

Bestelako Xedapenak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARIORDETZA

3031

14/2006 EBAZPENA, maiatzaren 31koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, 2006ko maiatzaren 30ean Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako akordioa argitaratzeko dena. Gaia: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzea.

2006ko maiatzaren 30ean egindako bilkuran Jaurlaritzaren Kontseiluak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeari buruzko akordioa onartu ondoren, eta beharrezko publikotasuna emateko xedez,

EBATZI DUT:

Artikulu bakarra.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeari buruzko akordioa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea. Erabakiaren testua eranskinean dago.

Vitoria-Gasteiz, 2006ko maiatzaren 31.

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendaria,
JOSÉ LUIS ERREKATXO LABANDIBAR.

Otras Disposiciones

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO

3031

RESOLUCIÓN 14/2006, de 31 de mayo, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

Habiéndose aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 30 de mayo de 2006, el Acuerdo sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, y a los efectos de darle la publicidad debida,

RESUELVO:

Artículo único.– Publicar en el Boletín Oficial del País Vasco el texto del Acuerdo sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, que figura como anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de mayo de 2006.

El Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento,
JOSÉ LUIS ERREKATXO LABANDIBAR.

ERANSKINA, MAIATZAREN 31KO 14/2006
EBAZPENARENA, JAURLARITZAREN
IDAZKARITZAKO ETA
LEGE BILTZARRAREKIKO
HARREMANETARAKO ZUZENDARIARENA

AKORDIOA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA BERE
ERAKUNDE AUTONOMOETAN ALDI BATERAKO
ZERBITZUAK EMATEKO LANGILEAK
HAUTATZEARI BURUZKOA

Jaurlaritzaren Kontseiluaren 1997ko maiatzaren 6ko Akordioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeko irizpideak onartu zituen; akordio horrek, orobat, hau ezarri zuen: IVAPek aukeratutako pertsonen bitartez emango zirela zerbitzu horiek, akordio horretan bertan ezarritako manuei jarraituz. Akordio hori berraztertu behar da antolaketari buruz orain dauden arauak eta eskakizunei egokitzeko.

Lehenbizi, uztailaren 28ko 147/2000 Dekretuaren bidez Ogasun eta Herri Administrazio Sailaren egituraren eta eginkizunen Dekretua eta IVAPeko organo-egitura ezartzen zuen Dekretua aldatu zirenez geroztik, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak hartu ditu bere gain Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko beharrezko diren tresnen kudeaketa, eta horren barruan, baita lan-poltsen kudeaketa ere, eginkizun hori aipatutako dekretua indarrean sartu arte IVAPek betetzen zuela.

Halaber Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langileen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmena onartzen dituen 398/2005 Dekretuaren 50.6 artikulua berretsi du komenigarri dela aldi baterako eginkizunak betetzeko langileak hautatzeko Jaurlaritzaren Kontseiluak, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren akordio berri bat hartzea, EPE 2000 ebatzi eta gero aplikagarria izango dena.

Bestalde, urteetan pilatutako esperientziak nahiz aldi baterako eginkizunak betetzeko langileei dagokionez sailek eta erakunde autonomoek dituzten eskaerak anitzak eta desberdinak izateak ekarri du, nolabait, lan-poltsen kudeaketaren zenbait alderdi berriro aztertzea eta gainera zerrendetako hautagaiekin harremanetan ipintzeko beste bide batzuk ezartzea, oraingo teknologiari hobeto egokituak. Akordio honek Administrazioaren eraginkortasuna hobetu nahi du aldi baterako zerbitzuak betetzeari dagokionez, lanpostuak betetzeko garaian hautaketa arina, objektiboa, eraginkorra eta gardena ahalbidertzea bere helburua delarik.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 14/2006,
DE 31 DE MAYO, DEL DIRECTOR
DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO
Y DE RELACIONES
CON EL PARLAMENTO

ACUERDO SOBRE SELECCIÓN DEL PERSONAL
PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE
CARÁCTER TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN
GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL
PAÍS VASCO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de mayo de 1997, que aprobó los criterios que han de regir la selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que tales servicios se atenderán con las personas seleccionadas por el Instituto Vasco de Administración Pública, conforme a las prescripciones del Acuerdo. Dicho Acuerdo debe ser revisado para adaptarlo a la normativa y exigencias organizativas actuales.

En primer lugar, tras la modificación del Decreto de estructura y funciones del Departamento de Hacienda y Administración Pública, y del Decreto por el que se establece la estructura orgánica del Instituto Vasco de Administración Pública, mediante Decreto 147/2000, de 28 de julio, la Dirección de Función Pública asumió la gestión de los instrumentos necesarios para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, lo cual se traduce en la gestión de las bolsas de trabajo, tarea realizada por el IVAP hasta la entrada en vigor del mencionado Decreto.

Igualmente, el Artículo 50.6 del Decreto 398/2005, que aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración, reitera la conveniencia de un nuevo Acuerdo de Consejo de Gobierno con objeto de establecer los criterios de selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal, previa negociación con la representación del personal, y que resultará de aplicación tras la resolución de la OPE 2000.

Por otro lado, las experiencias acumuladas y la diversidad de la demanda de personal temporal de los diferentes Departamentos y Organismos Autónomos han llevado a reconsiderar aspectos de la gestión de las bolsas, y a establecer vías de contacto con los integrantes de las listas más acordes a la tecnología actual. El presente Acuerdo pretende mejorar la eficacia de la Administración en la provisión de los servicios de carácter temporal posibilitando una provisión ágil, objetiva, eficaz y transparente.

Aldi berean, lan merkatuan izandako aldaketen eraginez, iraupen laburreko aldi baterako kontratazioaren erakargarritasuna gero eta txikiagoa da, batez ere lanbide tekniko jakin batzuen alorrei dagokienez. Hori dela eta, zenbait neurri hartzen dira haren ondorioak arintzeko, eginiko lanaldiak aldizka birbarematzea eta hautaketa sistema bereziak bezalakoak, hain zuzen.

Azkenik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzea den 1/2004 Legeak bideak ipini, garatu eta ezartzen ditu kidegoak eta eskalak sortzeko beroriek administrazio honetan hautaketa egiteko tresna arrazionalak direlarik. Lege hori aplikatzeak lanpostu-zerrendaren aldaketa ekarri du eta, ondorioz, horrek eskatzen du indarrean dauden lan-poltsak arrazionalizatzea eta berriro antolatzea.

Horregatik guztiarengatik, Jaurlaritzaren Kontseiluak gaia eztabaidatu ondoren, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez, hartu da honako

AKORDIOA:

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. *artikulua.*– Aplikazio-eremua.

Akordio hau Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko kontratatu behar diren langileen hautaketari aplikatuko zaio, baldin eta zerbitzu horiek eskakizun hauek betetzen badituzte:

a) Funtzionario-izendapenen bitartez, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa den 6/1989 Legeko 91. artikuluari eta ondorengoei jarraituz; edo iraupen jakineko lan-kontratuen bitartez (abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuak arautzen ditu kontratu horiek); edo 2005eko apirilaren 12an Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako Akordioaren babeseke txandakako kontratuen bitartez.

b) Lan-baldintzak bitarteko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmenaren bidez edo Lan-kontratuko Langileen Hitzarmenaren bidez arautuak izatea, bi hitzarmen horiek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langileentzakoak direlarik.

2. *artikulua.*– Jarduteko printzipioak.

Lan-poltsetako hautagaiak hautatzeko garaian honako printzipiook gordeko dira:

a) Lan-poltsak betetzeko deialdien eta eskakizunen ageritasuna.

Paralelamente, los cambios ocurridos en el mercado de trabajo hacen que sea cada vez menos atractiva la contratación temporal de muy corta duración, especialmente en el ámbito de determinadas profesiones técnicas. En este sentido, se adoptan distintas medidas para paliar sus efectos, como son la rebaremación periódica de los servicios prestados y sistemas extraordinarios de selección.

Por último, la Ley 1/2004, de Ordenación de cuerpos y escalas de esta Administración, define, desarrolla y establece las vías de creación de cuerpos y escalas, mecanismo racionalizador de la selección en esta Administración. Su aplicación ha supuesto la modificación de la relación de puestos de trabajo, y en consecuencia, exige un replanteamiento y racionalización de las bolsas vigentes.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, previa la correspondiente deliberación del Consejo de Gobierno, se adopta el siguiente

ACUERDO:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que se realicen en virtud de nombramiento de funcionario interino, conforme a los artículos 91 y siguientes de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, o mediante contratos laborales de duración determinada regulados por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, o mediante contratos de relevo realizados al amparo del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 12 de abril de 2005.

b) Que las condiciones de trabajo estén reguladas por el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario o en el Convenio de Colectivos Laborales, ambos del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

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) Berdintasuna, enplegu publikoa eskuratzeko oinarri orokorrekin eta lanpostuaren betekizunekin bat etorritz.

c) Meritua eta gaitasuna, izangaiak lan-poltsetan sartzeko erabilitako irizpideak eta lan-poltsetako hurrenkera baldintzatzen dutenak.

d) Gardentasuna prozesuaren kudeaketari dagokionez.

3. artikulua.– Lan-poltsetako kudeaketaren esku-mena.

Lan-poltsak kudeatzea Ogasun eta Herri Administrazio Saileko Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari dagokio.

4. artikulua.– Lan-poltsak eratzea.

1.– Lan-poltsak eratuko dira EAEko Administrazio Orokorraren kidego, eskala eta lan-kategoriekin bat etorritz.

2.– Enplegu publikoko eskaintzak izango dira lehen-tasuneko tresna bai lan-poltsak sortzeko bai horietan langileak sartzeko. Hala ere, 22. artikuluan ezarritakoa beteko da. Lehenago esan bezala, langileak lan-poltsa horietan sartuko dira baina Funtzio Publikoaren sail-buruordearen ebazpenaren bidez eta ezar daitezzen irizpideei jarraituz.

3.– Halaber, lanbide-gaitasun berezia eskatzen duten lanpostuak betetzeko, langileak hautatzeko deialdi bereziak egitea erabaki dezake Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak.

Deialdi berezi horietatik ateratzen diren lan-poltsek aldi baterako iraupena izango dute, aurreikusitako helburuetarako egokitzat hartzen dena, hain zuzen, eta kasu guztietan geroko deialdi berezietan ateratzen direnez ordezkatuko dira, eta horietan integratuko dira ordezka daitezzen lan-poltsetan emandako zerbitzualdiak dauzkatenak.

Deialdi berezien bitartez sortutako lan-poltsa horietan sartutakoak bakarrik hauta daitezke aipatutako lanpostuak betetzeko eta beren titulazioetako kidegoei edo lan-kategoriei dagozkien lan-poltsetan ez dira sartuko.

4.– Salbuespeneko kasuetan, eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren iritzia arabera, deialdi bereziak egiteko erabakia har daiteke.

5. artikulua.– Akordioa aldatzea.

Langileak hautatzeko helburuz akordio honetan ezarritako irizpideen aldaketak ez du inongo eskubiderik ezta eskubide-itxaropenik ere sortuko.

b) Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.

c) Mérito y capacidad, criterios utilizados para integrar a los candidatos en las bolsas y que condicionan el orden obtenido en las mismas.

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 a la Dirección de Función Pública del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

Artículo 4.– Constitución de las bolsas de trabajo.

1.– Las bolsas de trabajo se constituirán de acuerdo a los cuerpos, opciones o escalas y categorías laborales de la Administración General de la CAPV.

2.– Las ofertas públicas de empleo serán el instrumento preferente para la creación de bolsas de trabajo y la integración de personal en las mismas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22. Esta integración se hará mediante Resolución del Viceconsejero de Función Pública, de acuerdo a los criterios que previamente se establezcan.

3.– Asimismo, la Dirección de Función Pública podrá acordar la realización de convocatorias específicas de selección de personal para la cobertura de puestos con una especial cualificación profesional.

Las bolsas de trabajo resultantes de estas convocatorias específicas tendrán la vigencia temporal que se considere adecuada para los fines previstos y, en todo caso, serán sustituidas por las que resulten de convocatorias específicas posteriores, en las que se integrarán quienes cuenten con servicios prestados en las bolsas sustituidas.

Los integrantes de dichas bolsas generadas mediante convocatorias específicas sólo podrán ser seleccionados para ocupar dichos puestos, y no integrarán las bolsas correspondientes a los cuerpos y/o categorías laborales de sus titulaciones.

4.– En supuestos de carácter excepcional, a criterio de la Dirección de Función Pública, se podrá acordar la realización de convocatorias específicas.

Artículo 5.– Modificación del Acuerdo.

La modificación de los criterios de selección de personal contenidos en el presente Acuerdo no dará lugar a derecho alguno ni expectativa del mismo.

II. KAPITULUA LAN-POLTSETAN DAUDENEN ARAUBIDEA

6. *artikulua*.– Prestasuna.

1.– Lan-poltsetan daudenek, bertan sartzeko garaian edo geroago honelako prestasun moten artean hauta dezakete:

a) Erabateko prestasuna: zerbitzuak ematen hasteko eskaintzak jasoko dituzte, kontratuaren edo izendapenaren iraupena edonolako izanda ere.

b) Prestasun partziala: ustez 6 hilabetekoa baino gehiago iraungo duten zerbitzuen eskaintza baizik ez zaie egingo.

2.– Alderdiak hala eskatuta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak prestasun partziala aitortuko du eta behin onartu eta gero, ezingo da aldatu aitortu denetik gutxienez 6 hilabete iragan arte.

7. *artikulua*.– Gunea mugatzea.

1.– Lan-poltsetan daudenek lanerako duten prestasunari muga geografikoak ipin ahalko dizkiote bakarrrik gune horietan kokaturiko lanpostuen eskaintzak jasotzeko. Muga geografiko horiek jarraian adierazitako hauek dira:

a) Administrari laguntzaile eta mendeko langileen lan-poltsetan sartuta daudenak: akordio honen eranskinean jasotzen diren gunetako baterako edo gehiagorako muga dezakete beren prestasuna.

b) Gainontzeko lan-poltsetan sartuta daudenek: lurralde historiko bakar baterako edo gehiagorako muga dezakete beren prestasuna.

2.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak gunea mugatzea aitortuko du eta behin onartu eta gero, ezingo da aldatu aitortu denetik gutxienez 6 hilabete iragan arte.

8. *artikulua*.– Lan-poltsetan izan daitezkeen egoerak.

Lan-poltsetan sartuta daudenak egoera hauetako batean egongo dira: jardunean, prest, aldi baterako bajaran edo behin betiko bajaran.

9. *artikulua*.– Jardunean egoeta.

1.– Lan-poltsetan sartuta dagoelarik akordio honen eraginpeko eremuan zerbitzuak ematen ari dena jarduneko egoeran dago.

Pertsona baten jarduneko egoerak sartuta dagoen lan-poltsa guztietan eragina izango du eta hortaz horietatik inon ezingo du lan eskaintzarik jaso, 19.1.a) artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.

2.– Seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiko administrazio-egoeran dauden bitarteko funtzionarioek jarduneko egoeran jarraituko dute dagokien lan-poltsan Eus-

CAPÍTULO II RÉGIMEN DEL PERSONAL DE BOLSAS

Artículo 6.– Disponibilidad.

1.– El personal integrado en las bolsas de trabajo podrá optar, en el momento de la integración o con posterioridad, por una de las siguientes modalidades de disponibilidad:

a) Disponibilidad total: recibirá ofertas para la prestación de servicios cualquiera que sea la duración del contrato o nombramiento.

b) Disponibilidad parcial: solamente se le ofertará servicios cuya duración estimada sea superior a 6 meses.

2.– La disponibilidad parcial se reconocerá por la Dirección de Función Pública a instancia de parte y, una vez aceptada, no podrá modificarse hasta que transcurran al menos 6 meses desde dicho reconocimiento.

Artículo 7.– Acotamiento de zona.

1.– El personal que integra las bolsas de trabajo podrá acotar su disponibilidad al ámbito geográfico que se determina a continuación, de forma que sólo se le oferten puestos ubicados en el ámbito determinado por él:

a) Personal integrado en bolsas de trabajo de auxiliares administrativos y subalternos: podrá acotar su disponibilidad a una o varias de las zonas que se incluyen en el anexo del presente Acuerdo.

b) Personal integrado en el resto de bolsas de trabajo: podrá acotar su disponibilidad a uno o varios Territorios Históricos.

2.– El acotamiento de zona se reconocerá por la Dirección de Función Pública y, una vez aceptada, no podrá modificarse hasta que transcurra un mínimo de seis meses.

Artículo 8.– Situaciones en las bolsas de trabajo.

El personal integrante de las bolsas de trabajo estará en alguna de las siguientes situaciones: activo, disponible, baja temporal o baja definitiva.

Artículo 9.– Situación de activo.

1.– Se encuentra en situación de activo el personal integrante de las bolsas de trabajo que esté prestando servicios en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

La situación de activo de una persona tendrá eficacia en todas las bolsas de trabajo en las que esté integrada, por lo que no podrá ser destinataria de una oferta de trabajo de ninguna de las mencionadas bolsas, excepto en el supuesto previsto en el artículo 19.1.a).

2.– El personal funcionario interino declarado en la situación administrativa de excedencia para el cuidado de hijos y familiares continuará en las bolsas de traba-

kal Funtzio Publikoari buruzkoa den uztailaren 6ko Legearen 6/1989 Legearen 92.1 artikuluan ezarritako arrazoietatik batengatik nor bere lanpostutik kenduak izan arte.

10. artikulua.– Prest egoera.

1.– Prest egongo da eta hortaz lan eskaintzak jaso ditzake lan-poltsetan dagoelarik akordio honen eraginpeko eremuan zerbitzua ematen ari ez den langilea baldin eta 8. artikuluan adierazitakoak ez den beste egoera batean ez badago.

2.– Jarduneko egoeran dagoen langilea prest egoerara igaroko dira indarreko zerbitzualdia ematen bukatzen denetik zazpi egun lehenagotik, betiere data hori aurreikusterik badago.

11. artikulua.– Aldi baterako bajaren egoera.

1.– Egoera horretan sartuko direnak honako hauek izango dira:

a) Jarduneko egoeran ez daudelarik aldi baterako ezintasun egoeran daudenak.

b) Haurdunaldiagatik eta erditzeagatik atsedendian daudenak, atsedendia hori gehienez hamazazpi astekoa delarik eta erditze anizkoitzagatik bi astez hantitu behar dela. Erditu baino hamar aste lehenago egin ahal izango da eskabidea.

Aita eta amak lanean badihardute aukera egongo da aita egoera horretan sar dadin ama egoera horretaz baliatu ez dela egiaztatu ondoren eta erditu ondoren amak nahitaez hurrengo sei astetan gorde behar duen atsedinari kalterik egin gabe. Baldin ama hiltzen bada, aita eskubide horretaz baliatu ahal izango da.

c) Baldin eta adopzioaren bitartez sei urtetik beherako haurrak seme-alabatzen hartzen badira, edo sei urtetik gorakoak izanik ezintasunen bat, urritasunen bat edo gizarteratzeko nahiz familian sartzeko zailtasun bereziak dituztenak, edo horiek familian hartzen badira, dela adopzioa gauzatu aurretik edo dela iraunkorki, egoera horretan sartzea eskatzen dutenean. Aldi baterako baja hori hamazazpi asterako izango da, eta ume bat baino gehiago adoptatzen edo familian hartzen badira, beste bi aste gehiago izango dituzte. Adopzioa nazioartekoa bada, familia-harrerari edo adopzioari buruzko ebazpena eman baino lau aste lehenago eskatu ahal izango dute aldi baterako baja.

Baldin eta aitak eta amak biek egiten badute lan, batak baino ezingo du eskubide hau erabili.

d) 3 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eskatzen dutenak. Seme-alaba bakoitzeko behin bakarrik emango da.

e) Arlo publikoan edo pribatuan, akordio honen eraginpetik kanpo lanean ari direnak.

jo en situación de activo, mientras no sea cesado por alguna de las causas consignadas en el artículo 92.1 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Artículo 10.– Situación de disponible.

1.– Se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo, el personal de las bolsas de trabajo que no se encuentre prestando servicios en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y que no esté en otra situación de las señaladas en el artículo 8.

2.– El personal en activo pasará a la situación de disponible desde los siete días naturales anteriores a la fecha de finalización de la prestación de servicios vigente, siempre que la citada fecha pueda ser prevista.

Artículo 11.– Situación de baja temporal.

1.– Pasarán a esta situación quienes:

a) No estando en activo, se encuentren en situación de incapacidad temporal.

b) Por causa de embarazo y alumbramiento, se encuentren en el período de descanso por un período máximo de diecisiete semanas, que para los partos múltiples se ampliará en dos semanas más. Lo podrán solicitar desde las diez semanas anteriores al parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, se podrá optar por que el padre pase a esta situación, previa acreditación de no haber sido disfrutada por parte de la madre y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este derecho.

c) Lo soliciten en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o de menores mayores de dicha edad con discapacidad, minusvalía o con especiales dificultades de inserción social y familiar. Permanecerán de baja temporal por un período de diecisiete semanas, que para los casos de adopción o acogimiento múltiple se ampliará a dos semanas más. Lo podrán solicitar hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción o acogimiento en los supuestos de adopción internacional.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

d) Lo soliciten para el cuidado de hijos menores de 3 años. Se concederá una sola vez por cada hijo.

e) Estén trabajando fuera del ámbito de este Acuerdo, en el sector público o privado.

f) Lan-poltsetan prest egon arren, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) 64. artikuluan aipatzen dituen kasuetako batean daudenak, zerbitzu berezitzat jotzen diren kasu horietako batean dauden funtzionarioak, hain zuzen ere.

g) Beste herri-administrazio batean izendapen askez betetzen diren lanpostuetako bat aldi batez betetzeko hautatua izateagatik administrazioarekiko harreman juridikoari beren borondatez eta fede emateko moduan uko egiten diotenak.

h) Gaixotasunagatik edo adinagatik gorputzez edo adimenez ezindutako ahaide bat beren ardurapean izateagatik hala eskatzen dutenak, betiere haren zaintza etengabekoa beharrezkoa bada eta ahaidea odolez edo ezkontzaz bigarren mailarainokoa bada, bestela, maila apalagoa bada, berarekin bizi den ahaidea behar du izan. Hori guztia agirien bitartez egiaztatu beharko da. Baza gehienez ere urtebeteko aldi baterako emango da.

i) Bi eskaintza desberdinen berri emateko bi ahalegin egin eta gero beraiekin harremanetan ipintzeko ezinezko suertatu direnak. Funtzio Publikoaren Zuzendaritzarekin harremanetan ipini arte aldi baterako bajaran egongo dira. Jakinarazpen-ahalegin bakoitzean harremanetan ipintzeko hiru ahalegin jarraitu egin behar dira 3 orduko epean.

j) Akordio honetako 27. artikuluan ezarritako baldintzen arabera egitekoez gabetzeko zigorra ezarri zaizkionak.

k) Salbuespenezko zio pertsonalak adierazi eta egiaztatzen dituztenak, horiek aintzat hartzea Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari dagokiola.

2.– Aldi baterako bajaran dauden langileek egoera horretan dauden artean ez dute lan-eskaintzarik jasoko 19.1.a) artikuluan aurreikusitako kasuan salbu.

3.– Norbait aldi baterako bajaran badago, bere lan-poltsa guztietan aplikatuko da.

4.– Egoera horretara igarotzea ekarri duen zergatia bukatzen denean, hamar eguneko epean doakionak Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari idatziz jakinarazi behar dio baita egiaztatu ere aldi baterako baja ekarri zuen gertakaria. Beraz prest egoeran dagoela adieraziko da, beste egoera batean geratzea ez badagokio, behintzat.

12. artikulua.– Behin betiko bajaren egoera.

1.– Behin betiko bajako egoerara honako hauek igaroko dira:

a) Beren borondatez eskatzen dutenak.

b) Une bakoitzean indarrean dauden lan-poltsetan sartuta egon ondoren Funtzio Publikoan sartzen direnak, dela funtzionario gisa edo lan-kontratupeko gisa.

f) Estando disponibles en las bolsas de trabajo, se encuentren en alguno de los supuestos enumerados en el artículo 64 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, por los que los funcionarios son declarados en servicios especiales.

g) Renuncien voluntariamente de manera fehaciente a su relación jurídica con la Administración por haber sido seleccionados para el desempeño transitorio de un puesto cuyo sistema de provisión sea la libre designación en otra Administración Pública.

h) Lo soliciten por tener a su cargo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún más lejano si mediara convivencia, discapacitado física y psíquicamente, ya sea por enfermedad o por edad, y necesite sus cuidados de forma continua, debiendo acreditarlo documentalmente. Se concederá por un período máximo de un año.

i) No hayan sido contactados tras realizarse dos tentativas de comunicación para dos ofertas diferentes. Permanecerán en la situación de baja temporal hasta tanto no contacten con la Dirección de Función Pública. En cada tentativa de comunicación se habrán realizado tres intentos consecutivos de contacto en el plazo de 3 horas.

j) Les haya sido impuesta la sanción de suspensión de funciones en los términos establecidos en el artículo 27 el presente Acuerdo.

k) Aleguen y acrediten causas personales excepcionales cuya apreciación corresponderá a la Dirección de Función Pública.

2.– El personal en situación de baja temporal no recibirá ofertas de trabajo durante el tiempo que permanezca en esta situación, excepto en el supuesto previsto en el artículo 19.1.a).

3.– La situación de baja temporal de un integrante, se aplicará a todas aquellas bolsas de trabajo de las que forme parte.

4.– Una vez finalizada la causa que motivó el pase a esta situación, la persona interesada deberá comunicar por escrito y acreditar a la Dirección de Función Pública la finalización de la circunstancia que motivó la baja temporal, en el plazo de diez días. En consecuencia, será declarado en situación de disponible, salvo que le corresponda quedar en otra situación.

Artículo 12.– Situación de baja definitiva.

1.– Pasarán a la situación de baja definitiva quienes:

a) Lo soliciten voluntariamente.

b) Accedan a la función pública, como personal funcionario o laboral, con posterioridad a su integración en las bolsas de trabajo vigentes en cada momento.

c) Aitorturiko prestasunarekin eta gune mugatzearekin bat etorritik eskaintako kontratazioa onartzen ez dutenak, eskaintzen den zerbitzu ematea lanaldi partzialekoa edo ordutegi berezikoa denean salbu.

d) Administrazioarekin duten harreman juridikoari beren borondatez uko egiten diotenak baldin eta uko egite horren zergatia honako kasuetako bat ez bada:

d.1.– Lanpostua betetzeko sistema bezala izendapen askea duen lanpostu batean aldi batean jarduteko bitarteko funtzionario izendatua izatea.

d.2.– Lanpostu batean aldi batean jarduteko deialdi batean parte hartu eta gero (lanpostu aldi baterako betetze hori Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmeneko 51.1 artikuluan arautzen da) bitarteko funtzionario izendatuak izatea.

e) Zerbitzutik kenduak izateko zigorra jaso dutenak, diziplinazko zioak bitarteko edo gaitasun-gabetze bereziko zigorraren bidez kalera bidaliak izan direnak.

f) Erabateko ezgaitzeko zigorra jaso dutenak.

g) Bidegabe lanetik bidaliak izan direla adierazten duen epaia lortu dutelarik eta aukera lan-poltsetakoa kideei dagokiela kalte-ordaina jasotzea aukeratu dutenak.

h) Lan-kontrata sinatu aurretik edo bitarteko funtzionario izendatu baino lehenago eskatutako betekizunak egiaztatzen ez dituztenak.

i) Nahitazko erretiro adina eskuratu dutenak.

j) Bere kontratazioan ezarritako probaldia edo praktikaldia edo lan-poltsan sartzeko deialdian ezarritakoa gainditu ez dutenak.

k) Sartu zen lan-poltsakoa izateko eskatzen zen titulazioa ez daukatenak edo egiaztatu ezin dituen eskakizunak lanpostu-zerrendan adierazi dituztenak.

2.– Funtzio Publikoaren zuzendariak egingo du, ebazpen baten bidez, behin betiko bajaren adierazpena eta doakionari jakinarazi egin beharko zaio. Arrazoa a) eta b) ataletan adierazitakoa denean, behin betiko baja bakarrik gertatuko da berariaz uko egin zaion lan-poltsan edo sartu den kidegoari, eskalari, aukerari, lanbide-kategoriari edo lan-postuari hurrenez hurren dago-kionean. c), d), e), h) eta j) ataletan jasotako kasuetan behin betiko baja, hain zuzen ere, adieraziko da kasuan kasuko zerbitzu-ematea betetzeko helburuz hautatua izan den lan-poltsan. Baldin eta f), g), i) eta k) ataletan adierazitakoa bada arrazoa, sartuta dagoen lan-poltsa guztietan gertatuko da baja.

c) No acepten la contratación ofertada de acuerdo con la disponibilidad y acotamiento de zona reconocidos, salvo en el caso de que la prestación de servicios que se oferta, lo sea a tiempo parcial o sometida a horarios especiales.

d) Renuncien voluntariamente a su relación contractual con la Administración, siempre que la causa de la renuncia no responda a alguno de los siguientes supuestos:

d.1.– haber sido nombrados funcionarios interinos para el desempeño transitorio de un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión es la libre designación.

d.2.– haber sido nombrados interinos tras la participación en una convocatoria de provisión transitoria regulada en el artículo 51.1 del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la CAE.

e) Hayan sido sancionados con separación del servicio, despido por causas disciplinarias o pena de inhabilitación especial.

f) Les haya sido impuesta la pena de inhabilitación absoluta.

g) Habiendo obtenido un fallo judicial de despido improcedente, y correspondiendo la opción a los integrantes de las bolsas de trabajo, opten por el abono de la indemnización.

h) Con anterioridad a la suscripción del contrato laboral o a su nombramiento como funcionario interino, no acrediten los requisitos exigibles para ello.

i) Hayan alcanzado la edad para la jubilación forzosa.

j) No hayan superado el periodo de prueba o de prácticas establecido en su contratación o en la convocatoria por la que accedió a la Bolsa de trabajo.

k) No posean la titulación requerida para la pertenencia a la bolsa de trabajo a la que accedió o ha alegado unos requisitos en la RPT que no puede acreditar.

2.– La declaración de baja definitiva se realizará por Resolución del Director de Función Pública que será notificada a la persona interesada. Cuando la causa sea la consignada en el apartado a) y b), la baja definitiva se producirá exclusivamente en la bolsa de trabajo a la que expresamente renuncia o aquella correspondiente al Cuerpo, Escala u Opción, Categoría Laboral o puesto a la que se haya accedido, respectivamente. En los supuestos de los apartados c) d), e), h) y j) la baja se declarará en la bolsa de la que se le hubiera seleccionado para la prestación de servicios de que se trate. Si la causa en la prevista en los apartados f), g), i), y k) la baja se producirá en todas la bolsas de trabajo de las que forme parte.

13. artikulua.– Izendapena edo lan-harremana bukatzea.

Sail edo erakunde autonomo bakoitzean Langile gaietan eskumena duten zuzendaritzek kontratu-harremana amaitzeko espero den datari buruz jakinarazi beharko diote Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari. Jakinarazpen hau gutxienez amaitze hori baino 7 egun lehenago gertatuko da, beti ere aurretiaz jakiterik badaigo.

14. artikulua.– Curriculum vitae-a zabaltzea.

Lan-poltsetan daudenek aurkeztu ahal dituzte lanpostu-zerrendan lanpostuak betetzeko eskatutako betekizunei buruzko agiriak hala badagokio, langileak lan-gileen hautaketan kontuan har daitezten.

Aurkeztu beharreko agiriak, behar bezala egiaztatuz egon beharko direnak, honako hauei buruz izango dira:

- a) Titulazio akademikoak.
- b) Graduatu ondoko edo espezializazioko ikastaro ofizialei buruzko agiriak.
- c) Etengabeko prestakuntzako edo ikaskuntza iraunkorreko ikastaroei buruzko agiriak.
- d) Doakionak hizkuntzak dakizkiela adierazten duten ziurtagiriak, euskara barne dagoela. Egiaztagiririk horietan gaitasun maila adieraziko da.

15. artikulua.– Lan-poltzak argitaratu ematea.

1.– Administrazioak bereri buruzko argibideak emateko erabili ohi dituen hedabide telematikoetan eskura egongo da lan-poltsei buruzko informazioa nahiz lan-poltsetako osaera eguneratua.

2.– Urteko lehenengo hiruhilekoan informazio hori eguneratuko da emandako zerbitzualdiaren berbarremazioarekin bat etorriz.

III. KAPITULUA LAN-POLTSEN KUDEAKETA

16. artikulua.– Lanpostu bat betetzeko hautaketa irizpideak.

1.– Aurretiko izapideak bete eta gero Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak dagokion lan-poltzan puntuaziorik gorena duen izangaia hautatuko du.

2.– Bete beharreko lanpostua bi titulazio taldera irekita badago kidegoetarako lan-poltsei eskainiko zaie sailkapen honekin bat etorriz:

- A Taldea: sailkapeneko mailetako lanpostuak: I, II eta III.
- B Taldea: sailkapeneko mailetako lanpostuak: IV.
- C taldea: sailkapeneko mailetako lanpostuak: V eta VI.

Artículo 13.– Fin del nombramiento o de la relación laboral.

Las Direcciones competentes en materia de personal de cada Departamento u Organismo Autónomo deberán dar cuenta a la Dirección de Función Pública de la fecha prevista de finalización de la relación contractual, para pasar a la situación de disponible. Esta comunicación se efectuará, siempre que sea previsible, con al menos 7 días de antelación a dicha finalización.

Artículo 14.– Ampliación del curriculum vitae.

Los integrantes de las bolsas podrán presentar documentación referida a requisitos exigidos para la provisión de puestos en la relación de puestos de trabajo a fin de que, en su caso, pueda tenerse en cuenta en la selección de personal.

La documentación a presentar, que deberá estar debidamente acreditada, podrá referirse a:

- a) Titulaciones académicas.
- b) Certificaciones de cursos oficiales de postgrado o especialización.
- c) Certificaciones de cursos de formación continua o aprendizaje permanente.
- d) Certificaciones de niveles o grados de dominio de idiomas, incluido el euskera.

Artículo 15.– Publicidad de las bolsas.

1.– La información sobre las bolsas y su configuración actualizada estará disponible en los medios telemáticos habitualmente utilizados por la Administración para la difusión de su información.

2.– Esta información se actualizará durante el primer trimestre del año, coincidiendo con la rebarremación de los servicios prestados.

CAPÍTULO III GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 16.– Criterios de selección para la provisión de un puesto.

1.– Cumplidos los trámites previos, la Dirección de Función Pública seleccionará al candidato con mayor puntuación en la bolsa correspondiente.

2.– Cuando el puesto a proveer esté abierto a cuerpos de dos grupos de titulación se ofertará a las bolsas de los cuerpos de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Grupo A: puestos de niveles de encuadramiento: I, II, III.
- Grupo B: puestos de niveles de encuadramiento: IV.
- Grupo C: puestos de niveles de encuadramientos: V y VI.

– D Taldea: sailkapeneko mailetako lanpostuak: VII.

– E taldea: sailkapeneko mailetako lanpostuak: VIII.

3.– Bete nahi den lanpostua talde bereko kidego bati baino gehiagori atxikita badago, eskatzen duen sailak edo erakunde autonomoak erabakiko du hautaketa egingo den lan-poltsa edo eskala zein izango den.

4.– Kidegoko eginkizunetan izandako esperientziari buruzko ezagupenak dituzten lanpostuei dagokienez, bakarrik eskainiko zaio berariazko ezagupenak eskatzen ez zaizkion lanposturako.

5.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak lanpostua eskainiko dio une horretan baldintza batzuk betetzen dituenari. Baldintza horiek honako hauek dira:

a) prest egoeran egotea.

b) Puntuaziorik handiena izatea lanpostu-zerrendan eskatutako betekizunak edo zehazten direnak betetzen dituzten artean, betekizun horiek behin-behineko lan-kontratazioko kasuetarako edo obrarako edo zerbitzu jakinerako bete behar diren eginkizunekin bat etorri behar dutelarik.

c) Prestasuna eta lan-eskaintzaren gune-mugaketa edukitzea.

6.– Baldin eta lan-eskaintzaren xedeko lanpostuak badira karrerako funtzionarioez behin-behinean betetzeko proba bat edo proiektua bat edo jokabide-elkarrizketa egituratu bat gainditzeko eskatzen dutenak, lan-poltsatako langileen kudeaketa egingo da EAEko Administrazio Orokorraren arauetan ezarritako irizpideen arabera.

17. artikulua.– Zerbitzuak emateko motak. Ohikoak eta premiazkoak.

1.– Zerbitzuak emateko motak ohikoak edo premiazkoak izan daitezke.

2.– Premiazkoak bakarrik zerbitzu-emate hauek izan daitezke:

a) Administrari-laguntzaileen eta menpekoen zerbitzuak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko ikastetxeetan.

b) Jendeari zuzenean arreta eskaintzea dakarten zerbitzuak.

c) Osasun publikoko kontrolak egitea dakartenak.

d) Ibaiondo Ikastetxean zerbitzuak ematea.

e) Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aintzat hartutako kausa arrazoituengatik, lan-eskaintza jakinarazten den egunaren biharamunean hasi behar den beste edozein zerbitzu.

– Grupo D: puestos de niveles de encuadramientos: VII.

– Grupo E: puestos de niveles de encuadramientos: VIII.

3.– Cuando el puesto que se pretenda proveer esté adscrito a varios cuerpos del mismo grupo, el Departamento u Organismo Autónomo solicitante determinará la bolsa del cuerpo o escala en la que se realizará la selección.

4.– En el caso de puestos con conocimientos específicos referidos a experiencia en funciones del cuerpo, se ofertará sólo al cuerpo para el que no se exija conocimientos específicos.

5.– La Dirección de Función Pública ofrecerá el puesto de trabajo a quien en ese momento cumpla las siguientes condiciones:

a) se encuentre en situación de disponible,

b) sea quien mayor puntuación tenga entre aquellos que cumplen los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, o los que se establezcan y que, para los casos de contrataciones laborales eventuales o para obra o servicio determinado, sean acordes con el contenido de las funciones a realizar.

c) tenga la disponibilidad y el acotamiento de zona de la oferta de trabajo.

6.– Cuando la oferta de trabajo se refiera a puestos para los que en su provisión transitoria por funcionarios de carrera se exija la superación de una prueba, proyecto o entrevista conductual estructurada, la selección del personal de bolsas se realizará conforme a los criterios establecidos en la normativa existente en la Administración General de la CAPV.

Artículo 17.– Tipo de prestaciones de servicios: ordinarias y urgentes.

1.– Las prestaciones de servicios tendrán el carácter de ordinarias o urgentes.

2.– Únicamente podrán tener el carácter de urgentes las siguientes prestaciones de servicios:

a) Las de auxiliares administrativos y subalternos en centros educativos dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

b) Las que impliquen atención directa al público.

c) Las que consistan en la realización de controles de salud pública.

d) Las prestaciones de servicio en el Centro Educativo Ibaiondo.

e) Cualquier otra prestación de servicios que, por causas justificadas apreciadas por la Dirección de Función Pública, deba iniciarse al día siguiente de la comunicación de la oferta.

18. artikulua.— Lan-eskaintzaren jakinarazpena.

1.— Lan-eskaintzak telefonoz edo posta elektronikoa-ren bitartez jakinaraziko dira, edo bestela doakionarekin berehala eta azkar harremanetan ipintzea bideratzen duen edozein baliabideaz baliaturik. Lan-eskaintza jakinarazterakoan, zerbitzu arruntak eta presazkoak bereiziko dira.

2.— Ohiko zerbitzu-emateetarako Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak hiru orduko epean gehienez hiru jakinarazpen- edo abisu-ahalegin egingo du. Lan-poltsetan dagoelarik lan-eskaintza jasotzen duenak gehienezko bi orduko epean eskaintza onartu edo errefusatu beharko du. Harremanetan ipintzea ezinezkoa balitz edo eskaintza errefusatu bada puntuazioaren arabera hurrengoa den hautagaiari egingo zaio eskaintza.

3.— Presako zerbitzu-emateak direnean jakinarazteko edo berri emateko ahalegin bakarra egingo da. Halakoetan eskaintza egiten den unean bertan onartu edo errefusatu beharko da. Harremanetan ipintzea ezinezkoa balitz, beste izapidetik gabe puntuazioaren arabera hurrengoa den hautagaiari egingo zaio eskaintza.

19. artikulua.— Salbuespenezko beharrak.

1.— Baldin eta eskatutako zerbitzuak betetzeko garaian langileen hautaketari buruz akordio honek 16. artikuluan ezartzen dituen irizpideei jarraituz langilerik hautatzerik ez badago, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aintzat hartuko ditu honako aukerak hauek:

a) Lan eskaintzak lan-poltsetan daudenei egitea aldi baterako bajaran edo jarduneko zerbitzuan egon arren.

Halako kasu batean kidegoari, lan kategoriari edo lanpostuaren titulazioari dagokion lan-poltsetan puntuaziorik handiena daukana hautatuko da baldin eta lanpostuen zerrendan eskatutako berariazko eskakizunak badauzka. Eskaintza jarduneko zerbitzuan dagoenari egiten bazaio orduan bermatu beharko da lan-poltsetan daudenez betetako plaza betetzea litekeena dela.

b) Kasuan kasuko zerbitzu-ematea eskaini beharko zaie edo titulazio-talde bereko langileei edo mailaz hurrena den goiko edo behekoari baldin eta langile horiek kasuan kasuko kidego edo lan kategoriako lan-poltsetan ez badaude ere titulazioari, hizkuntza-eskakizunari eta berariazko ezagupenei dagokienez lanpostu zerrendetan ezarritako eskakizun guztiak betetzen badiuzte.

2.— Eskaintza horiek egiteko, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak hauek guztiak hartuko ditu kontuan: zerbitzu horiek presazkoak diren edo ez; behar diren ezaugarri profesional horiek dituzten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrarekin

Artículo 18.— Práctica de la comunicación de la oferta de trabajo.

1.— 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 ordinarias o urgentes.

2.— Para las prestaciones de servicios ordinarias, la Dirección de Función Pública realizará un máximo de tres intentos de comunicación o aviso en el plazo de 3 horas. El integrante de las bolsas de trabajo contactado deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo también de 2 horas. En el caso de no haber sido posible el contacto o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma al siguiente candidato por orden de puntuación.

3.— 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, al siguiente candidato por orden de puntuación.

Artículo 19.— Necesidades excepcionales.

1.— Cuando para atender los servicios solicitados no pueda seleccionarse personal por aplicación de los criterios de selección de personal establecidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, la Dirección de Función Pública valorará las siguientes posibilidades:

a) Realizar las ofertas de trabajo, al personal integrante de bolsas aunque estén de baja temporal o en servicio activo.

En este caso se seleccionará a la persona con mayor puntuación en la bolsa correspondiente al cuerpo, categoría profesional o titulación del puesto, que posea los requisitos específicos exigidos en la relación de puestos de trabajo. En el caso de realizarse la oferta a personal en servicio activo se garantizará que la plaza ocupada por el seleccionado pueda proveerse con el personal integrante de bolsas.

b) Ofertar la prestación de servicios de que se trate a personal, siempre que correspondan al mismo grupo de titulación o al inmediatamente superior o inferior, que aún no integrando la bolsa correspondiente al Cuerpo o Categoría laboral de que se trate, reúna todos los requisitos de titulación, perfil lingüístico y conocimientos específicos recogidos en las relaciones de puestos de trabajo.

2.— Para la realización de estas ofertas, la Dirección de Función Pública ponderará circunstancias como la urgencia de la prestación de servicios, la probabilidad de encontrar el perfil profesional requerido entre personas no vinculadas a la Administración General de la

loturarik ez duten pertsonen artean aurkitzeko aukerarik dagoen ala ez; eta administrazioaren beraren barruko baliabideetara jotzeak nola eragin diezaiokkeen administrazioaren eraginkortasunari.

3.– Horrelako eskaintza ezohiko bati uko egiteak ez du ekarriko lan-poltsan behin betiko baja ematea.

20. artikulua.– Izendapen askeko lanpostuak aldi baterako betetzea.

Hautaketa-sistema bezala izendapen askea duen lanpostu huts hari dagokionez, lan-poltsetatik hautaturiko langileek aldi baterako bete dezakete baldin eta baldintza bat bete bada, alegia, dagokion deialdia lehenago egitekoa eta gainera hori betetzeke geratu dela (bai hautagai faltaren ondorioz, bai eskatutako betekizunak inork ez dauzkalako, bai izangaien artean inork ere hautaketa-prozesua gaintu ez duelako) adierazi bada.

Horrelakoetan, lanpostua atxikita duen sailak egingo du hautaketa lanpostuaren kidegoko lan-poltsa osatzen dutenen artean baina lehentasun-hurrenkerari jarraitu beharrik eduki gabe.

21. artikulua.– Eskakizunak egiaztatzea.

Lanpostuaz jabetzerakoan edo kontratua sinatzera-koan, hautatuak izan direnek zinpean adierazi beharko dute ez diela eragiten inongo bateraezintasun-arrazoik. Era berean, eskakizunak betetzen dituztela egiaztatze-ko agiriak aurkeztu beharko dizkie dagokion saileko langile-arloan eskumena duen zuzendaritzari, betiere dagoeneko administrazioak agiri horiek bere esku ez baldauzka.

IV. KAPITULUA

LAN-POLTSAK HANDITZEKO IRIZPIDEAK

22. artikulua.– Lan-poltsak handitzea.

1.– Dauden lan-poltsetan eskakizunak betetzen dituen izangairik ez badago Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak honetarako aukera izango du:

a) HAEERI hautaketa-prozesu bat eskatu ahal izango zaio eta argitara emateko helburuz gizarte komunikaziorako baliabidetan nahiz aipaturiko erakundearen web orrian iragarkiak ipiniko dira.

b) Enpleguko herri-zerbitzuetara jotzea.

c) Beste administrazio batzuetako lan-poltsetara jotzea, baldin eta haien araubidean lan-poltsetako kideen lagapena agerian jasota badago.

2.– Hautaketa hori efikazia, eraginkortasun eta efizientzia administratibo irizpideen menpe egongo da: berariazko deialdi bat egiteko aukera materialen arabera, zerbitzuak ematea betetzeko presaren arabera, eta haren ezaugarrien arabera.

23. artikulua.– Berariazko deialdiak.

1.– Lan-poltsak handitzeko deialdi publikoak bideratuko dira gaitasun-proba bat edo gehiago eginez edo

Comunidad Autónoma del País Vasco y la repercusión que para la eficiencia de la misma supone el recurrir a recursos internos.

3.– El rechazo de una de estas ofertas excepcionales no supondrá la baja definitiva de la bolsa de trabajo.

Artículo 20.– Provisión transitoria de puestos de trabajo de libre designación.

La provisión transitoria de puestos de trabajo vacantes cuyo sistema de provisión es la libre designación, podrán desempeñarse por personal seleccionado de las bolsas de trabajo, sólo si previamente se ha realizado la convocatoria correspondiente y la misma se ha declarado desierta por falta de candidatos, por no reunir los requisitos exigidos o por no haber superado ninguno de los candidatos el proceso de selección.

En este caso, la selección la realizará el Departamento al que esté adscrito el puesto entre los integrantes de la bolsa de trabajo correspondiente al Cuerpo del puesto, sin sujeción al orden de prelación.

Artículo 21.– Acreditación de los requisitos.

En el momento de la toma de posesión o firma del contrato, los seleccionados deberán realizar declaración jurada en la que manifiesten no estar incurso en causa de incompatibilidad. Asimismo deberán presentar, en la Dirección competente en materia de personal del Departamento correspondiente, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos, siempre que ésta no ese encuentre en poder de la Administración.

CAPÍTULO IV

CRITERIOS PARA LA AMPLIACIÓN DE BOLSAS

Artículo 22.– Ampliación de bolsas.

1.– En el supuesto de inexistencia de candidatos en las bolsas de trabajo existentes que cumplan los requisitos, la Dirección de Función Pública podrá:

a) Solicitar al IVAP la convocatoria de un proceso selectivo el cual será publicitado mediante anuncios en los medios de comunicación social, así como en la página web del citado organismo.

b) Acudir a los servicios públicos de empleo.

c) Acudir a bolsas de otras Administraciones cuando la cesión de los integrantes de sus bolsas esté expresamente recogido en su regulación.

2.– Esta elección estará supeditada a los principios de eficacia, efectividad y eficiencia administrativa: a las posibilidades materiales de realizar una convocatoria específica, a la urgencia en la cobertura de la prestación de servicios y al particular perfil de la misma.

Artículo 23.– Convocatorias específicas.

1.– Las convocatorias públicas para la ampliación de bolsas de trabajo consistirán en la celebración de una o

merituaz baloratuz edo biak eginez aldez aurretik ezarritako baremo baten arabera. Euskara jakitea beti baloratuko da eta hura egiaztatzeko, hautagaiek dagozkien hizkuntza-eskakizunen ziurtagiriak eman beharko dituzte edo hizkuntza-eskakizun haiekin homologaturiko tituluak, bestela.

2.– Aukeraketa-prozesua epaitu behar duen epaimahaia HAEEn zuzendariak izendatuko du, eta honako hauez osatuko da:

Epaimahaiburua: HAEEn zuzendaria edo hark horretarako eskuorde dezana.

Kideak:

– Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren edo bere erakunde autonomoen zerbitzuko bi langile publiko, deitutako lan-poltsan sartuta daudenek bete behar dituzten eginkizun eta zereginetan aritu izanak.

– Langileen ordezkari bat, sindikatuen ordezkariak izendatutakoa.

Idazkaria: Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren edo bere erakunde autonomoen zerbitzuko langile publiko bat.

3.– HAEEn zuzendariak, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak ezarritako irizpideen arabera, deialdiaren oinarriak onartuko ditu, aukeraketa-prozesu hori arautuko dutenak; oinarri horietan, aukeraketa-prozesuko probak eta/edo baloratuko diren merezimenduak zehaztuko dira, bai eta hautaketa-prozesuaren barruan horiek zer garrantzi izango duten ere.

24. artikulua.– Enplegurako zerbitzu publikoak.

1.– Akordio honen 22. artikuluan aurreikusitako kasuetan salbuespen bezala eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak memoria justifikatzailea eman eta gero enpleguko zerbitzu publikoetara jo daiteke.

2.– Enplegu publikoko zerbitzuak proposaturiko izangaien hurrenkera egiaztatu behar diren meritu bazuaren batuketaren arabera ezarriko da. Meritu horiek honako hauek izango dira:

a) Lanpostuarekin lotura duten zereginetan jardun izana. Beteriko zerbitzualdia lanean emandako hilabete 0,1 puntuz balioetsiko da, gehienezko 6 punturaino.

b) Lanpostuaren eginkizunekin loturiko prestakuntza. Titulazio ofizialak gehienez jota 3 punturaino balioetsiko dira eta prestakuntzako ikastaroak gehienez 2 punturaino.

c) Euskara. Lanpostua betetzeko euskara jakitea eskakizuna ez denean, lanpostu bakoitzari ezarritako hizkuntza-eskakizunarekin bat etorri balioetsiko da gehienez lor daitekeen puntuazioa 3 puntukoa delarik.

d) Europar Batasuneko hizkuntza ofizialak. Hizkuntza bakoitzeko 0,75 puntuz balioetsiko da, gehienez jota 1,5 punturaino.

más pruebas de capacidad o la calificación de méritos o ambas conforme a un baremo preestablecido. En todo caso, se valorará el conocimiento del euskera, para cuya acreditación los candidatos deberán aportar las certificaciones de los perfiles lingüísticos correspondientes o títulos a ellos homologados.

2.– El Tribunal Calificador encargado de juzgar el proceso selectivo será designado por el Director del IVAP y estará integrado por:

Presidente: el Director del IVAP o persona en quien delegue.

Vocales:

– Dos empleados públicos al servicio de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA., expertos en las funciones y tareas objeto de desempeño por los integrantes de la bolsa de trabajo convocada.

– Un representante del personal designado por la representación sindical.

Secretario: un empleado público al servicio de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA.

3.– El Director del IVAP, de conformidad con los criterios establecidos por la Dirección de Función Pública, aprobará las bases de las convocatorias que regirán estos procesos selectivos, en las que se concretarán las pruebas y/o méritos evaluables así como su ponderación en el proceso selectivo.

Artículo 24.– Servicios públicos de empleo.

1.– En los supuestos previstos en el artículo 22 del presente Acuerdo se podrá acudir, con carácter excepcional y previa memoria justificada de la Dirección de Función Pública a los servicios públicos de empleo.

2.– Los candidatos propuestos por el servicio público de empleo serán ordenados de acuerdo a una puntuación obtenida por la suma de los siguientes méritos, que han de resultar acreditados:

a) Experiencia en funciones relacionadas con el puesto. Se valorarán los servicios prestados, a 0,1 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 6 puntos.

b) Formación relacionada con las funciones del puesto. Se valorarán las titulaciones oficiales hasta un máximo de 3 puntos y los cursos de formación hasta un máximo de 2 puntos.

c) Euskera. En aquellos casos en los que el conocimiento del euskera no sea requisito de provisión, se valorará de acuerdo con el perfil establecido a cada puesto con un máximo de 3 puntos.

d) Idiomas oficiales de la Unión Europea. Se valorará a 0,75 puntos por idioma, hasta un máximo de 1,5 puntos.

e) Lanpostuaren ezaugarri berezien arabera baliteke administrazio honek betetzen dituen hautaketa-irizpideei jarraituz proposaturiko hautagaiei proba bat edo elkarriketa ipintzea.

3.– Enpleguko zerbitzu publikoek egin dezaten hautagai-proposamenak ez die hautagai horiei inolako eskubiderik ezta eskubide-itxaropenik ere ekarriko.

4.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzuan diharduten langileak, artikulua honetan aurreikusitakoaren ondorioz, bere zerbitzualdia amaitzen denean dagokion kidego, eskala, aukera edo lan-kategoriako lan-poltsan sartuko dira bete dituzten zerbitzuen izaerarekin bat etorritik. Urteko berbaremazioa egiteko garaian lanean emandako egun bakoitzeko 0,003 puntu emango zaie.

25. artikulua.– Beste administrazio publiko bati zerbitzu lan-poltsak.

1.– Akordio honen 22. artikuluan jasotako kasuetan, beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsetan prest dauden kideen zerrendetara jo ahal izango da, baldin eta lan-poltsatako kideen lagapena haien araubidean jasota badago.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzuan diharduten langileak, artikulua honetan aurreikusitakoaren ondorioz, bere zerbitzualdia amaitzen denean dagokion kidego, eskala, aukera edo lan-kategoriako lan-poltsan sartuko dira bete dituzten zerbitzuen izaerarekin bat etorritik. Urteko berbaremazioa egiteko garaian lanean emandako egun bakoitzeko 0,003 puntu emango zaie.

V. KAPITULUA LAN-POLTSAK BERRIRO ANTOLATZEA

26. artikulua.– Lan-poltsak berriro barematzea.

Baldin eta Akordio honen 1. artikuluan ezarritako ezaugarriak badituzte, urteko lehenengo hiruhilekoan zehar lan-poltsetan sartuta daudenak EAeko Administrazio Orokorrean edo berorren erakunde autonomoetan bete dituzten zerbitzuen arabera birbarematuko dira.

Lan-poltsetan daudenen puntuazioa 0,003 puntuz handituko da aurreko urtean lanean emandako egun bakoitzeko.

VI. KAPITULUA DIZIPLINA ARAUBIDEA

27. artikulua.– Diziiplina-araubidea.

1.– Lan-poltsatako kideak, zerbitzuak ematen ari direla, diziiplina edo zigor-erantzukizunean erori daitezke dauzkaten enplegu harremana funtzionario izaera edo lan-kontratukoa izatearen arabera.

e) Dependiendo del perfil específico del puesto se podrá realizar una prueba o entrevista a los candidatos propuestos siguiendo los criterios de selección seguidos en esta Administración.

3.– La propuesta de los candidatos por parte de los servicios públicos de empleo, no generará ningún derecho ni expectativa a favor de los mismos.

4.– El personal que preste servicios en la Administración General de la CAPV como consecuencia de lo previsto en el presente artículo se incorporará, en el momento de la finalización de la prestación de servicios, a la bolsa de trabajo correspondiente al cuerpo, escala u opción, o categoría laboral correspondiente, de conformidad con la naturaleza de los servicios prestados. En el momento de la rebaremación anual se les otorgará 0,003 puntos por día trabajado.

Artículo 25.– Bolsas de trabajo de otras Administraciones Públicas.

1.– En los supuestos previstos en el artículo 22 del presente Acuerdo se podrá acudir a las relaciones de personal disponible en las bolsas de trabajo de otras Administraciones Públicas, siempre que la cesión de sus integrantes esté prevista en su regulación.

2.– El personal que preste servicios en la Administración General de la CAPV como consecuencia de lo previsto en el presente artículo se incorporará, en el momento de la finalización de la prestación de servicios, a la bolsa de trabajo correspondiente al cuerpo, escala u opción, o categoría laboral correspondiente, de conformidad con la naturaleza de los servicios prestados. En el momento de la rebaremación anual se les otorgará 0,003 puntos por día trabajado.

CAPÍTULO V REORDENACIÓN DE BOLSAS

Artículo 26.– Rebaremación de las Bolsas de trabajo.

Durante el primer trimestre del año, el personal integrante de las bolsas de trabajo será rebaremado de acuerdo a los servicios prestados en la Administración General de la CAPV y sus OO.AA., que reúna las características que se establecen en el artículo 1 de este Acuerdo.

La puntuación de los integrantes se incrementará 0,003 puntos por día trabajado durante el año anterior.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.– Régimen disciplinario.

1.– El personal integrante de las bolsas de trabajo, con ocasión de la prestación de los servicios, podrá incurrir en la responsabilidad disciplinaria o penal que le corresponda conforme al carácter funcional o laboral de la relación de empleo.

2.– Baldin eta zerbitzualdia amaitu dela eta irmo bihurtutako zigorra ezin bada bete edo, kasuaren arabera, guztiz betetzea ezinezkoa bada, zigorra honela berteko da:

a) Diziiplina-zigorra eginkizun-gabetzea bada, lan-poltsako kide zigortua aldi baterako bajaran dagoela adieraziko da zigorrak dirauen artean, edo hala badagokio, hura betetzeko falta zaion gainerako denboraz, lan-eskaintza jasotzea egokitzen zaion unetik aurrera.

Baldin eta zigorraren iraupena sei hilabete baino luzeagoa bada, zigortua lan-poltsaren hurrenkeran azken lekuraino jaitsiko da, aurreko lerroaldean ezarritako unetik bertatik.

Aipaturiko ondorioak bakarrik gertatuko dira zerbitzuak emateko hautatua izan zen lan-poltsa hartan non, hain zuzen ere, zerbitzuak ematen ari zela erantzukizunean erori zen.

b) Diziiplina-zigorra edo zigor penala zerbitzutik kentzea, iraztea edo gaitasun-gabetze berezia bada, doakion behin betiko bajaran adieraziko da zerbitzuak emateko hautatua izan zen lan-poltsa hartan non, hain zuzen ere, zerbitzuak ematen ari zela erantzukizunean erori zen.

c) Zigorra erabateko gaitasun-gabetze bada, behin betiko baja emango zaio parte hartzen duen lan-poltsa guztietan.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Argitaratzea.

Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkari Ofizialean argitaratuko da eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen egoitzetako iragarki-tauletan, erakunde horren helbide elektronikoan eta EAEko Administrazio Orokorrak edukiak hedatu eta ezagutarazteko dituen hedabide telematikoetan gainera.

Bigarrena.– Lan-poltsa berriak eratzea.

1.– Akordio hau argitaratu ondoren zerbitzuak egoki ibili daitezten egoki deritzen kidego, eskala, aukera, lan-kategoria eta lanpostuei dagozkien lan-poltsak eratu dira jarraian adierazten diren irizpide hauekin bat etorritik.

2.– Kidego, eskala, aukera edo lan-kategoria zehaztutako lan-poltsak jarraian adierazitako baldintzetako bat betetzen duten langileez osatuko dira. Baldintzak honako hauek dira:

a) 2000. eta 2004. urteetako Lanpostu Eskaintza Publikoetatik eratorritako hautaketa prozesuan prozesua gaintu dutelarik hautatua izan ez diren izangaiak.

b) 2000. urteko Enplegu Publikoko Eskaintzaren ondoren kasuan kasuko kidego, eskala edo lan-kategoria osatzeko xedez izandako berariazko deialdiak gain-

2.– De no ser posible el cumplimiento de la sanción, o de la totalidad de ella según los casos, una vez que ha alcanzado firmeza por haber finalizado la prestación de servicios, ésta se hará efectiva del modo siguiente:

a) Si la sanción es de suspensión de funciones, se declarará al integrante de las bolsas sancionado en baja temporal por el tiempo de duración de la sanción, o en su caso por el tiempo de la misma que le reste por cumplir, desde el momento en que le hubiera correspondido recibir una oferta de trabajo.

Cuando la duración de la sanción exceda de seis meses, determinará el paso del sancionado al último lugar en el orden de la bolsa correspondiente, a partir del momento fijado en el párrafo anterior.

Los efectos señalados tendrán lugar exclusivamente en la bolsa de trabajo desde la que fue seleccionado para la prestación de servicios durante la que incurrió en responsabilidad.

b) Si la sanción o pena es de separación del servicio, despido o inhabilitación especial, será declarado de baja definitiva en la bolsa de trabajo desde la que fue seleccionado para la prestación de servicios durante la que incurrió en responsabilidad.

c) Si la pena es de inhabilitación absoluta, la baja definitiva se declarará en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Publicación.

El presente Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco, en los tablones de anuncios de las sedes del Instituto Vasco de Administración Pública, en la dirección electrónica de este organismo y en los medios telemáticos de difusión existentes en la Administración General de la CAPV.

Segunda.– Formación de nuevas bolsas de trabajo.

1.– Tras la publicación del presente Acuerdo se formarán las bolsas de trabajo correspondientes a los cuerpos, escalas, opciones, categorías laborales y puestos, que se estimen necesarias para el correcto funcionamiento de los servicios, de conformidad con los criterios que a continuación se exponen.

2.– Las bolsas de trabajo correspondientes a los cuerpos, escalas, opciones o categorías laborales determinadas se integrarán con personal que reúna alguna de las siguientes condiciones:

a) Aspirantes que hayan resultado aprobados y no seleccionados en el correspondiente proceso selectivo derivado de las Ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004.

b) Quienes hayan superado las convocatorias específicas para la formación de bolsas del cuerpo, escala o categoría laboral de que se trate con posterioridad a la

ditu dituztenak, betiere kontratuari edo bitarteko funtzionario izendapenari ez bazaio uko egin ezta dagokien lan-poltsan ere behin betiko baja eman ez bada ere.

c) 2000. eta 2004. urteetako enplegu publikoko eskaintzetatik eratorritako hautaketa prozesuko oposizio faseko lehenengo ariketa gainditu dutenak, baldin eta 1. artikulua baldintzekin bat etorri emanik zerbitzurik badaukate eta gainera kontratuari edo bitarteko funtzionario izendapenari ez badiote uko egin ezta dagokien lan-poltsan ere behin betiko baja eman ez bazaie.

d) 2006ko ekainaren 1era arte azkeneko bost urteetan aldi baterako zerbitzuak gutxienez 24 hilez bete dituztenak edo 1. artikuluko baldintzekin bat etorri zerbitzuak betetzen ari direnak, betiere kontratuari uko egin ez badiote edo dagokien lan-poltsan behin betiko baja eman ez bazaie.

3.- Lan-poltsan sartuta dauden hurrenkera ezarzeko baremo honen arabera puntuatuko da:

a) 2000. eta 2004. urtetako enplegu publikoko eskaintzetan hautaketa prozesuen deialdiak izan dituzten kidegoetako edo lan-kategorietako lan-poltsan sartuta daudenak.

a.1.- 2000. eta 2004. urteetako enplegu publikoko eskaintzetatik eratorritako hautaketa-prozesu bat gainditu duten langileak.

- Eskaintzaren azken kalifikazioagatik gehienez jota 80 punturaino:

- Eginiko lanaldiagatik: eguneko 0,0055 puntu, gehienez 20 punturaino.

a.2.- EPE 2000 delakoaren ondoren deitutako berriazko deialdi bat gainditu dutelako sartzen diren langileak:

- Deialdian lortutako kalifikazioagatik: gehienez jota 27,6 punturaino.

- Eginiko lanaldiagatik: eguneko 0,0055 puntu, gehienez 20 punturaino.

a.3.- 2000. eta 2004. urteetako enplegu publikoko eskaintzetatik eratorritako hautaketa prozesuko oposizio faseko lehenengo ariketa gainditu dutelako sartzen diren langileak:

- Gainditutako proban lortutako kalifikazioagatik: gehienez jota 27,6 punturaino.

- Eginiko lanaldiagatik: eguneko 0,0055 puntu, gehienez 20 punturaino.

a.4.- Azkeneko 5 urteotan gutxienez 24 hilabetez zerbitzuak bete dituztelako sartzen direnak baldin eta Akordio honen 1. artikulua baldintzak betetzen badituzte: eguneko 0,0055 puntu, gehienez 20 punturaino.

Oferta Pública de Empleo del año 2000, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o al nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

c) Quienes hayan superado el primer ejercicio de la fase de oposición del proceso selectivo derivado de las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004 y que cuenten con servicios prestados de conformidad con las condiciones del artículo 1, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

d) Quienes hayan prestado servicios de carácter temporal por un período de, al menos, 24 meses en los últimos cinco años contados hasta el 1 de junio de 2006 ó estén prestando servicios de conformidad con las condiciones del artículo 1, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

3.- Para la ordenación de los integrantes de las bolsas de trabajo se puntuará conforme al siguiente baremo:

a) Integrantes en las bolsas de trabajo de aquellos cuerpos o categorías laborales para las que se hayan convocado procesos selectivos en las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004.

a.1.- Personal que accede por la superación de un proceso selectivo derivado de las Ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004.

- Por la calificación final de la Oferta hasta un máximo de 80 puntos.

- Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

a.2.- Personal que accede por la superación de una convocatoria específica convocada con posterioridad a la OPE 2000:

- Por la calificación obtenida en la convocatoria: hasta un máximo de 27,6 puntos.

- Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

a.3.- Personal que accede por la superación del primer ejercicio de la fase oposición del proceso selectivo derivado de las ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004:

- Por la calificación obtenida en la prueba superada: hasta un máximo de 27,6 puntos.

- Por servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

a.4.- Personal que accede por haber prestado servicios, al menos 24 meses en los últimos 5 años, que cumplan las condiciones del artículo 1 de este Acuerdo: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

b) 2000. eta 2004. urteetako enplegu publikoko eskaintzarik izan ez dituzten kidego edo lan kategorietako lan-poltsetan sartuta daudenen hurrenkera dagokien kolektiboaren arabera izango da eta honela antolatuta:

b.1.– EPE 2000 delakoaren ondoren deitutako berriazko deialdi bat gainditu dutelako sartzen diren langileak:

– Deialdian lorturiko azken kalifikazioagatik gehienez 80 punturaino.

– Eginiko lanaldiagatik: eguneko 0,0055 puntu, gehienez 20 punturaino.

b.2.– Eginiko lanaldiagatik sartzen diren langileak. Zerbitzu horiek baloratuko dira lanean emandako eguneko 0,0274 puntuz gehienez 100 punturaino.

Hirugarrena.– Herri-administrazioen arteko lankidetzaz.

Hala eskatzen badute IVAP EAEko beste herri-administrazio edo erakunde publiko batzuen eskura ipini ahal izango du lan-poltsetan sartuta daudenen zerrenda.

Eskaera horiei benetako erantzuna emateak bi baldintza izango ditu, lan-poltsetan inor prest egotea eta EAEko Administrazio Orokorrek eta beronen erakunde autonomoek langile-beharrak edukitzea, alegia.

Formula horren eraginpean lan-eskaintzarik onartzen dutenak zerbitzuak ematen ari direla aldi baterako baja egoerara igaroko dira.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indarrrik gabe uzten da Jaurlearitzaren Kontseiluaren 1997ko maiatzaren 6ko Akordioa.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Analisi funtzionaletatik eratorritako lanpostu zerrenda berriak argitara ematen diren artean, 16.2 artikuluan jasotako banaketa ondorengo sailkapen honen arabera egingo da:

– A Taldea: destino osagarria 22. maila baino handiagoa duten lanpostuak.

– B Taldea: destino osagarria 21. edo 22. mailakoa duten lanpostuak.

– C taldea: destino osagarria 17. eta 20. mailen artekoa, biak barne, duten lanpostuak.

– D Taldea: destino osagarria 14. eta 16. mailen artekoa, biak barne, duten lanpostuak.

– E taldea: destino osagarria 11. eta 13. mailen artekoa, biak barne, duten lanpostuak.

b) Los integrantes de las bolsas de trabajo de aquellos cuerpos o categorías laborales para las que no se hayan convocado procesos selectivos en las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004 se ordenarán al colectivo del que procedan:

b.1.– Personal que accede por la superación de una convocatoria específica convocada con posterioridad a la OPE 2000:

– Por la calificación obtenida en la convocatoria, hasta un máximo de 80 puntos.

– Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

b.2.– Personal que accede por servicios prestados. Estos servicios les serán valorados a razón de 0,0274 puntos por día trabajado, hasta un máximo de 100 puntos.

Tercera.– Colaboración entre Administraciones Públicas.

El IVAP podrá poner a disposición de otras administraciones o instituciones de carácter público de la Comunidad Autónoma que así lo soliciten la relación de personal disponible de las Bolsas de trabajo.

La respuesta efectiva a dichas peticiones estará supeeditada al personal disponible en las bolsas y las necesidades de personal de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA.

Quienes acepten ofertas de trabajo según esta fórmula pasarán a la situación de baja temporal durante la prestación de servicios.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Acuerdo de 6 de mayo de 1997 del Consejo de Gobierno.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no se publiquen las nuevas relaciones de puestos de trabajo derivadas de la implantación de los análisis funcionales, la distribución prevista en el artículo 16.2 se realizará de conformidad con la siguiente clasificación:

– Grupo A: puestos cuyo complemento de destino sea superior al nivel 22.

– Grupo B: puestos cuyo complemento de destino sea de nivel 21 o 22.

– Grupo C: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 17 y 20, ambos incluidos.

– Grupo D: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 14 y 16, ambos incluidos.

– Grupo E: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 11 y 13, ambos incluidos.

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.— Aldaketa.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburuari baime-na ematen zaio, aurrerantzean, Euskal Funtzio Publi-koaren Legeak (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) esleitzen dizkion eskumenak erabiliz, akordio honen eraginpeko gaia arau dezan.

Bigarrena.— Garapen osagarria.

Funtzio Publikoaren sailburuordeari ahalmena ematen zaio Akordio hau eraginkor izateko beharrezkoak izan litezkeen alderdi osagarrien garapena egin dezan.

Hirugarrena.— Indarrean sartzea.

Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren biharamu-nean sartuko da indarrean.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Modificación.

Se autoriza a la Consejera de Hacienda y Adminis-tración Pública para que, en ejercicio de las competen-cias que en materia de función pública le asigna la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, pro-ceda, en lo sucesivo, a la regulación de la materia a que se refiere el presente Acuerdo.

Segunda.— Desarrollo complementario.

Se faculta al Viceconsejero de Función Pública para el desarrollo de los aspectos complementarios que pu-dieran resultar precisos para la efectividad del presen-te Acuerdo.

Tercera.— Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguien-te al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

AKORDIOA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA BERE
ERAKUNDE AUTONOMOETAN ALDI BATERAKO ZERBITZUAK EMATEKO LANGILEAK
HAUTATZEARI BURUZKO 2006KO MAIATZAREN 30EKO AKORDIOAREN ERANSKINA
ANEXO AL ACUERDO DE CONSEJO DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2006, SOBRE SELECCIÓN
DEL PERSONAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER TEMPORAL EN
LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO
Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

GUNEA MUGATZEA / ACOTAMIENTO DE ZONA

ARABA/ÁLAVA

I. Gunea / Zona I
Aiara/Ayala

Amurrio
Urduña-Orduña

Laudio/Llodio
Zuia

II. Gunea / Zona II
Vitoria-Gasteiz

Vitoria-Gasteiz
Arrazua-Ubarrundia (Durana)

III. Gunea / Zona III
Salvatierra/Agurain, Campezo/Kanpezu, Laguardia

Campezo/Kanpezu
Iruña de Oca / Iruña Oka

Salvatierra/Agurain
Laguardia

GIPUZKOA

IV. Gunea / Zona IV
Deba-Urola

Aretxabaleta
Elgoibar
Arrasate/Mondragón
Ermua
Azkoitia
Mutriku

Azpeitia
Oñati
Bergara
Soraluze-Placencia de las Armas
Deba

Zarautz
Eibar
Zumaia

V. Gunea / Zona V
Oria

Alegia
Ordizia
Andoain
Tolosa

Beasain
Urretxu
Villabona
Legazpi

VI. Gunea / *Zona VI*
Donostia-San Sebastián

Donostia-San Sebastián

VII. Gunea / *Zona VII*
Donostialdea

Errenteria	Hondarribia	Lasarte-Oria
Lezo	Pasaia	Usurbil
Hernani	Irun	
Oiartzun	Urnieta	

BIZKAIA

VIII. Gunea / *Zona VIII*
Ezkerraldea-Enkarterri

Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	Barakaldo	Güeñes
Ortuella	Santurtzi	Trapagaran
Balmaseda	Carranza	Muskiz
Portugalete	Sestao	Zalla

IX. Gunea / *Zona IX.*
Bilbao

Bilbao

X. Gunea / *Zona X*
Durango-Arratia

Abadiño	Galdakao	Iurreta
Amorebieta-Etxano	Basauri	Durango
Etxebarri	Igorre	Elorrio
Arrigorriaga	Berriz	

XI. Gunea / *Zona XI*
Busturia – Lea-Artibai

Arratzu	Ondarroa
Markina-Xemein	Gernika-Lumo
Bermeo	

XII. Gunea / *Zona XII*
Uribe Eskualdea / *Comarca Uribe*

Derio
Mungia
Erandio
Plentzia
Getxo
Sopelana
Leioa