

- |   |  |
|---|--|
| <p>3. <i>Tramitazioa, prozedura</i></p> <p>a) Tramitazioa: Arrunta.</p> <p>b) Prozedura: Irekia.</p> <p>c) Irizpideak: Administrazio Baldintza Berezien karatulan ezarritakoak.</p> <p>4. <i>Enkanterako oinarritzko aurrekontua</i><br/>2.436.000 euro/urteko (BEZ kanpo).</p> <p>5. <i>Bermeak</i><br/>— Behin-behinekoa: 42.000 euro.<br/>— Behin betikoa: adjudikazio zenbatekoaren %5, BEZ kanpo.<br/>— Osagarria: Ez da eskatzen.</p> <p>6. <i>Agiriak eta informazioa non jaso</i></p> <p>a) Tokia: Gernika-Lumoko Udaleko Bulego Teknikoan, Foru Plaza, 3, 2. solairua, 48300-Gernika-Lumo. Telefonoa: 946 270 207. Web orria: www.gernika-lumo.net.</p> <p>b) Agiriak eta argibideak jasotzeko epemuga: 2015eko ekainaren 26ra arte.</p> <p>7. <i>Kontratatzen baldintza espezifikoak</i><br/>Kaudimen ekonomikoa eta finantzarioa, eta teknikoak: Administrazio Baldintza Berezien agirietan xedatzen direnaren araberrakoak.</p> <p>8. <i>Eskaintzen aurkezpena</i></p> <p>a) Aurkezteko epemuga: 2015eko ekainaren 30aren eguerdiko 13.00ak arte.</p> <p>b) Aurkeztu beharreko agiriak: Pleguen araberrakoa.</p> <p>c) Non aurkeztu: Gernika-Lumoko Udaletxearen Erregistro Nagusia. Foru plaza, 3, Gernika-Lumo-48300.</p> <p>d) Lizitatuzaileak eskaintzari eutsi beharreko epea: 8 hilabete.</p> <p>9. <i>Eskaintzen irekialdia</i><br/>Kontratazio Mahaiko deialdiarekin batera datorren toki, egun eta orduan.</p> <p>10. <i>Publizitate gastuak</i><br/>Pleguen araberrakoa.<br/>Gernika-Lumon, 2015eko maiatzaren 22an.—Jarduneko Alkatea, José María Gorroño Etxebarrieta</p> | <p>3. <i>Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación</i></p> <p>a) Tramitación: Ordinaria.</p> <p>b) Procedimiento: Abierto.</p> <p>c) Forma: Adjudicación en base a varios criterios.</p> <p>4. <i>Presupuesto base de licitación</i><br/>2.436.000 euros/años (IVA excluido).</p> <p>5. <i>Garantías</i><br/>— Provisional: 42.000 euros.<br/>— Definitiva: 5% del importe de adjudicación, IVA excluido.<br/>— Complementarias: No.</p> <p>6. <i>Obtención de documentación e información</i></p> <p>a) Lugar: Oficina Técnica del Ayuntamiento de Gernika-Lumo. Foru Plaza, 3, 2.ª planta, 48300-Gernika-Lumo. Teléfono: 946 270 207. Página web: www.gernika-lumo.net.</p> <p>b) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el 26 de junio de 2015.</p> <p>7. <i>Requisitos específicos del contratista</i><br/>Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Conforme a Pliegos.</p> <p>8. <i>Presentación de las ofertas</i></p> <p>a) Fecha límite de presentación: Hasta las 13:00 horas del día 30 de junio de 2015.</p> <p>b) Documentación a presentar: Según Pliegos.</p> <p>c) Lugar de presentación: En el Registro General del Ayuntamiento de Gernika-Lumo. Foru Plaza, 3, 48300-Gernika-Lumo.</p> <p>d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 8 meses.</p> <p>9. <i>Apertura de ofertas</i><br/>Previa convocatoria de la Mesa de Contratación en el lugar, día y hora que en la misma se señale.</p> <p>10. <i>Gastos de anuncios</i><br/>Conforme a Pliegos.<br/>En Gernika-Lumo, a 22 de mayo de 2015.—El Alcalde en Funciones, José María Gorroño Etxebarrieta</p> |
|---|--|

(II-3771)

(II-3771)

**Gernika-lumoko eta bere erakunde autonomoetako lan poltsen kudeaketarako araudia.**

Udaleko Udaltzakoak 2015eko apirilaren 1ean eginiko bilkuran Gernika-Lumoko Lan Poltsen kudeaketarako araudia hasieran onetsi zuen eta Ordenantza hori jendaurrean izandako epean ez dira ezta erreklamaziorik ezta iradokizunik aurkeztu.

Horrela bada, apirilaren 2ko 7/85 Legearen 70.2 artikuluan zedatutakoari eutsiz, 65.2 artikuluekin zerikusia duena, eta Udaltzako erabakia kontuan hartuta, testu osoa argitaratzea adostu da.

**GERNIKA-LUMOKO UDALEKO LAN  
POLTSEN KUDEAKETARAKO ARAUDIA**

Euskal Fundazio Publikoaren 6/98 Legearen 33 artikulua ezarritzen duenaren arabera, bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako langilerien hautaketa, publizitate, berdintasun, meritu eta gaitasun printzipioak kontuan dituzten prozeduren bitartez bideratuko dela, ahalik eta arin; eta horretarako, izangaiek lanpostuan jarduteko eskatzen diren titulazioa eta abarreko baldintza orokorrak bete behar dituzte.

**Reglamento de gestión de las bolsas de empleo del Ayuntamiento de Gernika-Lumo y sus organismos autónomos.**

Aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 1 de abril de 2015, el Reglamento de Gestión de Bolsas de Empleo del Ayuntamiento de Gernika-Lumo y sus Organismos Autónomos y habida cuenta de que no se han presentado reclamaciones ni sugerencias en el período de exposición pública esta Ordenanza deviene en definitiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2. en relación con el 65.2 ambos de la Ley 7/85 de 2 de abril y del acuerdo plenario se procede a la publicación de su texto íntegro.

**REGLAMENTO DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO  
DEL AYUNTAMIENTO DE GERNIKA-LUMO**

El artículo 33 de la Ley 6/1998 de la Función Pública Vasca establece que la selección de personas para el funcionariado 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, procurando la máxima agilidad, debiendo las y los aspirantes reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el desempeño del puesto de que se trate.

**1. artikulua.—Araudia aplikatzeko helburua eta eremua**

Honako araudi honek, Gernika-Lumoko Udalak eta honen Erakunde Autonomoek langileak kontratazeko eginiko hautaketa prozeduretatik sortutako lan poltsen kudeaketa arautzea du helburu. Lan poltsa horiek honako baldintzak bete behar dituzte:

- Bitarteko funtzionarioaren izendapenari jarralki egitea, Euskal Fundazio Publikoko uztailaren 6ko 1989/6 Legearen 91. artikulua eta hurrengoak kontuan hartuta, edo abenduaren 18ko 1998/2720 Errege Dekretuak arautzen dituen epe jakin baterako lan kontratuen bitartez edo errelebo-kontratuen bitartez.

**2. artikulua.—Jarduteko printzipioak**

Lan poltsak osotuko duten pertsonen hautaketarako ondorengo printzipioak hartu beharko dira kontuan:

- a) Publizitatea, lan poltsen deialdi eta baldintzei dagokienean.
- b) Berdintasuna, lan publikora sartzeko baldintza orokorreki eta lanpostuaren baldintzei dagokienean.
- c) Merezimendua eta gaitasuna, hautagaiak lan poltsetan sartzeko erabiltzen diren eta ordenean eragina duten irizpidei dagokienean.
- d) Gardentasuna, prozesuaren kudeaketari dagokienean.

**3. artikulua.—Lan poltsen kudeaketarako eskumena**

Udaleko lan poltsen kudeaketa Langileria Sailari dagokio eta Erakunde Autonomoetako lan poltsen kudeaketa Erakundeko Zuzendaritzari; hala ere, sor daitezkeen zalantza edo arazoetarako batzorde bat bilduko da, kideak honako hauek izanik:

- Presidentea: Langileri Arloko Zinegotzia.
- Mahaikideak:
  - Langileri teknikaria.
  - Udaleko Idazkari Orokorra.
  - Udaleko Sindikatu bakoitzeko ordezkari bat.
- Zalantzak edota arazoak Erakunde Autonomoetan jatorria izanez gero, batzorde honetan erakunde autonomo horretako zuzendaria edo presidentea izango dira baita ere.

**4. artikulua.—Lan poltsen publizitatea**

1. Hautaketa prozedura bakoitza amaitu ondoren, horren emaitzak Gernika-Lumoko Udaleko iragarki-oholean eta web orrian ([www.gernika-lumo.net](http://www.gernika-lumo.net)) eta Erakunde Autonomoetako iragarki-oholean argitaratuko dira.

2. Lan poltsen gaineko informazioa eta hauen gaineko konfigurazioa eskuragarri izango da Gernika-Lumoko Udaleko web orrian.

**5. artikulua.—Lan Poltsen osaera eta hurrenkera**

a) Udal honetan egiten den edozein lanpostu hutsa betetzeko deialdiak lan poltsa bat sortuko du prozesuan baztertzailak diren ariketa guztiak gainditu duten pertsonekin.

Lan poltsa osotzen dutenen hurrenkera dagokion hautaketa prozesuan gainditutako ariketetan lortutako zenbatekoaren eta puntuaketaren arabera izango da (lehiaketa + oposaketa) eta puntu gehinekotik gutxienera ordenatuta egongo da.

Berdinketa izanez gero, ordena ondorengo irizpideak kontuan hartuta ezarriko da, hurrenez hurren:

Emakumeak lehenasuna izango du dagokion taldean eta eskalan eta lanpostuak duen maila horretan emakumeen ordezkartza %40tik beherakoa denean.

**Artículo 1.—Objeto y ámbito de aplicación**

El presente reglamento tiene por objeto la regulación de la gestión de las bolsas de empleo derivadas de los procedimientos selectivos para la contratación de personal por parte del Ayuntamiento de Gernika-Lumo y sus Organismos Autónomos, que reúnan los siguientes requisitos:

- 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.

**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, 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 del Ayuntamiento corresponde al Departamento de Personal y la gestión de las bolsas de trabajo de Organismos Autónomos a la Dirección del Organismo correspondiente; no obstante, para las dudas y problemas que se presenten, se reunirá una comisión al efecto cuya composición será la siguiente:

- Presidente: Concejal delegado del Área de Personal.
- Vocales:
  - Técnico de personal.
  - Secretaria General del Ayuntamiento.
  - Un representante por cada sindicato que tenga representación en el Ayuntamiento.
  - En caso de que las dudas y/o problemas se refieran a uno de los organismos autónomos existentes, a esta comisión se les unirán el director y/o presidente de dicho organismo autónomo.

**Artículo 4.—Publicidad de las bolsas**

1. Tras la finalización de cada proceso selectivo, su resultado será publicado en los tabloneros de anuncios del Ayuntamiento de Gernika-Lumo y en su página web ([www.gernika-lumo.net](http://www.gernika-lumo.net)) y en los tabloneros de anuncios de los Organismos Autónomos.

2. La información sobre las bolsas de trabajo y su configuración estará disponible en la página web del Ayuntamiento de Gernika-Lumo.

**Artículo 5.—Composición y prelación en las Bolsas de Empleo**

a) La convocatoria de cualquier plaza vacante en este Ayuntamiento, generará una bolsa de trabajo con los opositores que aprueben todos los ejercicios eliminatorios.

El orden de prelación entre los y las integrantes de cada Bolsa, será el derivado del número de ejercicios aprobados y de la puntuación total obtenida (concurso + oposición) en el proceso selectivo de que se trate y estarán ordenadas de mayor a menor puntuación.

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo, sucesivamente, a los siguientes criterios:

Se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto, la representación de las mujeres sea inferior al 40%.

Gainontzeko kasuetan:

- Oposizioaldian puntuaziorik handiena lortu dueneran alde.
- Oposizioaldiko ariketa teorikoan puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Oposizioaldiko ariketa praktikokoan puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Lehiaketaldian puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Lehiaketaldian kontuan hartu direnen artean emandako zerbituetan denbora luzeagoa egiaztatu duenaren alde.

Kasuren baten zirkunstantzia bereziak eskatzen badira (hizkuntza eskakizuna, gidatzeko baimen berezia, adina, berariazko ezagutza edo burutuko den funtziorako lanpostu zerrendan eskatzen den bestelako ezagutza) hauek derrigorrez bete beharko dira kontratatatziorako aukera izateko.

b) Lan poltsarik eduki ezean eta langileen ordezkariari entzun eta gero, deialdi bat egin ahal izango da, lanpostua betetzeko poltsa espezifiko bat sortzeko.

Deialdi horiek ahalik eta azkarren egin beharko dira eta, edozein ere, publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuko dira.

c) Aurrekoak egon ezean eta langileek ordezkariari entzun eta gero, beste lan-poltsa batzuk erabili ahal izango dira, antzekotasuna dagoenean bete beharreko funtzioetan eta eskatutako titulazio mailan, betiere lanpostu horri dagokion enplegu eskaintzaren arauetan, edo hala izan ezean, lanpostuen zerrendan adierazita koetan eskatzen ditzuten baldintzak betetzen baditu hautatu den pertsonak.

d) Presa arrazoiak edo kontrastatutako beharra dela-eta, deialdi hori egiteko arrazoizko denborarik ez dagoenean, —salbuespenez— honela jardun ahal izango da:

- Lehenik eta behin Administrazio Publikoen lan poltsetara joko du Udalak, betiere deialdietan aurreikusita izanez gero Udal honek horiek erabiltzeko aukera duela, baina ordena eta garrantzi honekin:
  - Bizkaiko Foru Aldundiko lan poltsak.
  - IVAPeko lan poltsak.
  - Antzeko ezaugarriak dituzten beste Udaletako lan poltsak.

## 6. artikulua.—*Prestutasuna*

1. Lan-poltsatoko pertsonala jarraian adierazten diren prestutasun egoeratan egon daiteke:

a) Erabateko prestutasuna: eskaintzak jasoko ditu zerbitzuak eskaintzeko, kontratuaren edo izendapenaren iraupena edozein izanda.

b) Prestutasun partziala: sei (6) hilabetetik gorako iraupena duten zerbitzuak bakarrik eskainiko zaizkio.

## 7. artikulua.—*Lan Poltsen Funtzionamendua*

1. Edozein zirkunstantziagatik Udal honetan edo Erakunde Autonomoetan epe baterako kontratazioa edo bitarteko kontratazioa egitea edo plaza okupatzen duen langileria ordezkatzeari beharrezkoa balitz, izangaien kontratazioa, araudi honen bigarren artikuluan zehazten den hurrenkeraren arabera izango da.

Bitarteko kontratazioa kontratazio beharrak sortzen diren guztietan adostuko da, Araudi honetako 1. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Deialdiak egiteko, Lan Poltsan ageri den ordena hertsiki errespetatuko da.

2. Kontratu edo bitarteko epea behin bukatuta, hautatutako pertsona hori Lan Poltsara itzuliko da lehendik zuen postu bera mantenduz.

En lo demás:

- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en la fase de oposición.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio teórico de la fase de oposición.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio práctico de la fase de oposición.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en la fase de concurso.
- A favor de quien hubiera acreditado mayor tiempo de servicios prestados de los tenidos en cuenta en la fase de concurso.

Si en algún supuesto se requieren circunstancias específicas (perfil lingüístico, carnet de conducir específico, edad, conocimiento especial o cualquier otro que apareciera como requisito en la relación de puesto de trabajo para la función que se va a realizar) su cumplimiento será requisito indispensable para optar a la contratación.

b) En caso de no disponer de ninguna bolsa de trabajo y oída la representación del personal, cabrá una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura del puesto.

Dichas convocatorias deberán realizarse con la máxima agilidad, respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

c) En defecto de las anteriores y oída la representación del personal, podrán utilizarse otras bolsas cuando exista similitud en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación requerido, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en las Bases de la Oferta de empleo correspondiente a ese puesto, o en su defecto, en lo señalado en la relación de puestos de trabajo.

d) Cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, podrá —excepcionalmente— 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 este Ayuntamiento, en su caso con el siguiente orden y alcance:
  - Bolsas de la Diputación Foral de Bizkaia.
  - Bolsas del IVAP.
  - Bolsas de otros Ayuntamientos de similares características.

## 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.

## Artículo 7.—*Funcionamiento de las Bolsas de Empleo*

1. Siempre que por cualquier circunstancia fuere precisa la contratación temporal o de interinidad o la realización de sustituciones del personal que ocupe plaza en este Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, se procederá a la contratación de la persona aspirante según el orden de prelación determinado en este reglamento.

La contratación de interinidad se acordará siempre que surjan necesidades de contratación, de conformidad con lo puesto en el artículo 1 de este Reglamento.

El orden de llamamiento fijado en la Bolsa de Empleo será respetado estrictamente.

2. Una vez finalizado el contrato o el periodo de interinidad, la persona seleccionada retornará a la Bolsa de Empleo de la que salió en la misma posición en que se encontraba.

3. Poltsa bi edo gehiago existituz gero eta baldintza orokorrak (taldea, titulazioa, trebakuntza,...) berdinak badira, plaza garantiaz betetako, eta beti ere ezinbesteko baldintza espezifikorik egon ezean, horietako Poltsa bat agortuko balitz, ezaugarri komunak gehien dituen eta indarrean dagoen antzeko poltsa bat erabili ahal izango da. Nolanahi ere, klausula hau taldea eta lan mota berdinak direnean erabiliko da eta ez da bitarteko kontratuetan aplikatuko.

4. Deialdiak ondokoak kontuan hartuta burutuko dira:

— Telefonotik edo telematika bidez komunikatuko da gehienez hiru bider eta bi egunen barruan. Kontaktatutako Poltsako kideak lan eskaintza onartu edo ezetsi beharko du aldi baterako baja egoera justifikatuz eta horretarako gehienez 24 orduko epea izango du; horrela izan ezean, Poltsa horretan bajaran emango zaio behin betiko.

Kide horrekin kontaktatzea posible izan ez bada edo baldin eta izangaiak aldi baterako baja egoera justifikatzen badu, Poltsan okupatzen duen postua berdina izaten jarraituko du eta hurrengo izangaiari deituko zaio.

Izandako telefono-elkarrizketa bakoitza idatziz jaso beharko da, deialaren eguna eta ordua adieraziz.

Erantzungailu automatikoetan edo ahozko buzoietan utzitako mezuak zehaztu beharko dira idatziz baita ere.

Premiazko beharra dagoenean, hau da, lanpostua betetzeko 48 ordu baino gutxiago dagoenean, nahiko izango dira 3 dei eta erantzun ezean, zerrendan dagoen hurrengo hautagaiari deituko zaio. Hautagaiak baietza edo ezetza emateko ordu bat (1) izango du.

Aldi baterako baja dela-eta ezetza ematen denean, hori idatziz helarazi beharko zaio Udalarri. Erantzunik izan ezean, zerrendan hurrengo dagoenari deituko zaio eta aurreko hautagaiak duen postua mantenduko du. Justifikazio barik ezetsi egiten dela ulertuko da eta, beraz, Poltsa horretan automatikoki bajaran emango zaio. Justifikazio gabeko ukatzeak edota erantzun ezak, eragina izan dezaten eskaintza orrian idatziz ageri beharko dira eta jakinarazpena egingo zaio.

#### **8. artikulua.—Informazio publikorako eta kontratazio kudeaketarako prozedura**

Kontratazioa burutu aurretik, hil bateko (1) epea ezarriko da, Administrazioak zerbitzua hornitzeko informazio publikoa eman dezan eta kontratazioarako kudeaketa lanak burutu ditzen.

#### **9. artikulua.—Kontratu luzeen eta kontratu laburren arteko ezberdintasuna**

Kontratu luzeak (lanpostu hutsak, eszedentziak eta errelebo kontratuak) eta kontratu laburrak (oporraldien ordezkapenak, bajaran ordezkapenak, lan pilaketagatiko kontratuak eta epe laburreko ordezkariak) desberdindu egiten dira.

Kontratu laburrak edo epe laburrekoak dagokien lan poltsan lan egiteko moduan dagoenari eskainiko zaio.

Kontratu luzeak edo epe luzeak (lanpostu hutsak, eszedentziak eta errelebo kontratuak) zerrendak jarraitzen duen ordenaren arabera egingo dira, pertsona hori lanean, lan egiteko moduan edo aldi baterako bajaran badago ere. Eta ezin izango zaio, inolaz ere, behin betiko bajaran dagoen horri kontratua eskaini.

#### **10. artikulua.—Salbuespenak arau orokorrari**

a) Kontratu laburretan, pertsona batek ordezkapen bat burutu duenean eta 5 egun igaro aurretik pertsona bera ordezkatzeko beharra sortzen bada, ordezkapen hori hautagai berdinek burutuko du, lan egiteko moduan badago. Ordezkapen berria kontratu luzearako bada (lanpostu hutsak, eszedentziak eta errelebo kontratuak) ez da aplikagarria izango.

b) Lanaldi osoko ordezkapen bat egiten ari den pertsona horrek, lanpostuaren jabea lanera lanaldi murriztu batekin buelta-

3. En el caso de que existan dos o más Bolsas cuyos requisitos generales (grupo, titulación, capacitación,...) sean las mismas, a efectos de cubrir la plaza con garantías, salvo que existan requisitos específicos indispensables, agotada una de las Bolsas, podrá utilizarse otra análoga que este vigente y que mayores características en común tenga. En todo caso, el grupo y tipo de trabajo deberá ser el mismo para que pueda utilizarse esta cláusula. Esta cláusula no será aplicable a los contratos de interinidad.

4. Los llamamientos se realizarán de la siguiente forma:

— Se realizarán un máximo de tres intentos de comunicación vía telefónica o telemática en el plazo de dos días. El integrante de la Bolsa contactado deberá aceptar o rechazar la oferta justificando su situación de baja temporal en un plazo máximo de 1 semana, en caso contrario, se le dará de baja definitiva de dicha Bolsa.

En el caso de no haber sido posible el contacto o si el aspirante justifica su situación de baja temporal, no se modificará su situación en la Bolsa y se procederá al llamamiento del siguiente aspirante en la Bolsa.

Del resultado de cada una de las conversaciones telefónicas se dejará constancia apuntando fecha y hora de la llamada en el registro correspondiente.

También se detallarán los mensajes que se dejen en los contestadores automáticos o buzones de voz.

En los supuestos de urgente necesidad, esto es, cuando el tiempo para la incorporación al puesto sea inferior a 48 horas, bastará unas 3 llamadas para pasar al siguiente integrante de la lista y el integrante de la Bolsa deberá aceptar o rechazar la oferta en el plazo de 1 hora.

En caso de rechazo justificando su situación de baja temporal, deberá manifestarse por escrito al Ayuntamiento. En caso de que no haya contestación, se procederá a llamar al siguiente candidato de la lista, manteniendo al anterior en la posición en la que se encuentra. En caso de rechazo sin justificación supondrá la baja automática de dicha Bolsa. Los efectos del rechazo sin justificación o la falta de contestación, para que surtan efecto, deberán hacerse constar en el escrito de oferta, de lo cual deberá ser notificado.

#### **Artículo 8.—Procedimiento de gestión de contratación e información pública**

Se establecerá el plazo de un (1) mes, anterior a la contratación, para proceder por parte de la Administración a la información pública de la necesidad de cubrir dicho servicio y para las tareas de gestión de contratación.

#### **Artículo 9.—Diferenciación entre contratos de larga duración y contratos breves**

Se diferenciará entre los contratos de larga duración (vacantes, excedencias y contratos de relevo) y los contratos breves (sustitución de vacaciones, bajas, acumulaciones de tareas y coberturas de baja duración).

Los contratos breves o de corta duración se ofertarán a quien se encuentre en situación de disponible en la bolsa de trabajo pertinente.

Los contratos de larga duración (vacantes, excedencias y contratos de relevo) se ofertarán siguiendo el orden existente en la lista correspondiente, con independencia de que la persona se encuentre en situación de activo, disponible o de baja temporal. En ningún momento se podrá ofertar contrato alguno a quien se encuentre en situación de baja definitiva.

#### **Artículo 10.—Excepciones a la norma general**

a) En los contratos de corta duración, cuando una persona ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 5 días se vuelve a producir la necesidad de sustituir a la misma persona, realizará la sustitución el candidato o candidata que lo vino haciendo, siempre que esté disponible. No será aplicable cuando la nueva sustitución sea para un contrato de larga duración (vacantes, excedencias y contratos de relevo).

b) Cuando una persona esté realizando una sustitución a jornada completa, y el titular de ese puesto se reincorpora con una

tzearabakitzen badu, egiten ari den ordezkapen berdina egiteko aukera emango zaio, eta onartu edo ezeztatu ahal izango du. Ezeztatzen badu ez du inolako zigorrik izango.

#### 11. artikulua.—Kontratu hobetzea

Kontratu hobetzeko sistemak %100eko lanalditik beherako dedikazioak dituzten zerbitzu bateko langileei beraien lanaldia aldi baterako handitzeko aukera ematen dio, epe luzeagoko edota portzentaje handiagoko kontratu bat izan dezan.

Jatorrizko Langileria Sailak proposatu egingo du, beti ere, langilearen baimenarekin, honen aldi baterako kontrataioa edo izendapena, ondoko baldintzak kontuan hartuta:

- Langilea antzeko kategorian duen lanpostu baten kontratua egon behar da edo, lanpostu desberdin bat izanez gero, hornitu nahi den kategorian zerranda horretan egon.
- Kontratuak ezin izango dute %100eko lanaldia gainditu.
- Kontratu berriak ezin izango du hasierako kontratuaren funtzioak edota betebeharrak burutzeko oztoporik jarri.

#### 12. artikulua.—Egoerak Lan Poltsetan

Lan poltsak osatzen dutenak honako egoeran aurkitu behar dira:

- Lanean, lan egiteko moduan, aldi baterako baja, behin betiko baja edo iraungipena.

#### 13. artikulua.—Jardunean egotea

a) Honako Araudian batutako aplikazio eremuan zerbitzuak ematen ari den eta lan-poltsaren barruan dagoen hautagaia da jardunean dagoena.

b) Seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentziako administrazio egoeran dagoen hautagaia «jardunean» dagoela agertuko da lan-poltsetan, betiere Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 92.1. artikuluan xedaturiko kausetakoren bat dela-eta lanetik kentzen ez den bitartean.

#### 14. artikulua.—Lanerako prest egotea

1. Lanerako prest egongo da hautagaia eta, horren ondorioz, lan eskaintzak jaso ahal izango ditu Araudian batutako aplikazio eremuan zerbitzuak ematen ari ez den eta araudi honetako 9. artikuluan ezarritako beste egoera batean ez dagoen lan-poltsetako pertsonala.

2. Jardunean dagoen langilea prestutasun egorerara pasatuko da indarrean dagoen zerbitzuen eskaintza amaitu baino 7 egun lehenago, beti ere, aipatutako data hori aurreikusita badago.

#### 15. artikulua.—Aldi baterako baja egoera

1. Egorea honetan egongo dira:

a) Jardunean egon barik aldi baterako ezintasunean daudenak, egoera horretan dauden bitartean.

b) Haurdunaldia edo erditzea dela-eta gehienez hamazazpi asteko baimena dutenak; ume bat baino gehiago erdituz gero, bi aste gehiago emango dira. Hala ere, erditzea baino hamar (10) aste lehenagotik eskatu ahal izango da egoera hori.

Biak (ama eta aita) lanean egonez gero, aitzak baimen hori eskatzeko aukera izango du, baina amak lizentzia hori disfrutatu ez duela egiaztatzen duen agiri bat aurkeztu beharko du, erditzen duenetik deskontatzeko duen sei (6) asteko baimena hori eragotzi gabe. Ama zenduz gero, aitzak eskubide hori beregain hartuko du.

c) Adopzioa edo harrerako kasuetan egitea eskaera, aurre adopzioan zein adopzio iraunkorrean, beti ere, adin gabekoen eta sei urte bitarteko umeen kasuan edota elbarritasunen bat edota gizar-

reducción de jornada, se le ofrecerá a la misma persona que venía realizando dicha sustitución, quien podrá aceptar o rechazar la propuesta sin que el rechazo suponga penalización alguna.

#### Artículo 11.—Mejora de contrato

El sistema de mejora de contrato tiene por objeto facilitar a los/as trabajadores/as de un servicio, contratados con dedicaciones inferiores al 100% de la jornada, incrementar temporalmente sus dedicaciones, con posibilidad de que acceda a otro contrato de mayor duración o porcentaje de dedicación.

El Servicio o Departamento de origen propondrá, con el consentimiento del/la trabajador/a, la contratación de éste/a para un nombramiento/contrato temporal, cuando se den las siguientes circunstancias:

- El/la trabajador/a debe estar contratado en puesto de similar categoría o bien en caso de tratarse de un puesto diferente, pertenecer a la lista de la categoría que se pretende cubrir.
- La acumulación de los contratos no puede superar el 100% de jornada.
- El nuevo contrato no debe impedir la realización de las funciones y tareas encomendadas como consecuencia del contrato inicial.

#### Artículo 12.—Situaciones en las Bolsas de Empleo

El personal integrante de las Bolsas de Empleo estará en alguna de las siguientes situaciones:

- Activo, disponible, baja temporal, baja definitiva o suspensión.

#### Artículo 13.—Situación de activo

a) 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 Reglamento.

b) El personal funcionario interino declarado en la situación administrativa de excedencia para el cuidado de hijos y familiares continuará en las bolsas de trabajo 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 14.—Situación de disponible

1. Se encuentra en situación de disponible el personal de las bolsas de trabajo que no se encuentre prestando servicios en el ámbito de aplicación del presente Reglamento y que no esté en otra situación de las señaladas en el artículo 9.

2. El personal en activo pasará a la situación de disponible desde los 7 días naturales anteriores a la fecha de finalización de la prestación de servicios vigente, siempre que la citada fecha pueda ser prevista.

#### Artículo 15.—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, minus-

teratzeko eta familia harreraren zailtasunaren bat aurketzen duten umeen kasuan. Hamazazpi astez egongo dira bajaran eta haur bat baino gehiagoko adopzioaren edo harreraren kasuan, bi (2) aste gehiagokoa izango da seme-alaba bakoitzeko, bigarren semealabarengandik hasita. Adopzioaren edo harreraren ebazpena baino lehenagoko lau (4) astera arte eskatu ahal izango dute nazioarteko adopzioetan.

d) Hamabi (3) urtetik beherako seme-alabak zaintzeko egoeran izatea. Behin bakarrik emango da aukera seme-alaba bakoitzeko.

e) Araudi honetan zehaztutako eremutik kanpo aritzea lanean arlo publikoan edo arlo pribatuan.

f) Lan-poltsetak batean lanerako prest egonik Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 64. Artikuluan aipaturiko kasuren batean egotea; horiek direla bide, zerbitzu berezietan ari direla adieraziko da.

g) Modu fidagarrian Administrazioarekin duen harreman juridikoari uko egiten dioenean, beste Administrazio Publiko baten izendapen libreko lanpostu bat aldi baterako hornitzeko hautatua izateagatik.

h) Euren pentzura bigarren mailarainoko odolkidetasun edo afinitateko senide bat izateagatik eskatzea, edo urrutigoko senideren bategatik, bizikidetzat, ezintasun fisikoa edo psikikoa bada go tartean, dela gaixotasunagatik, dela adinagatik, eta etengabeko zaintza behar dutenean. Gehienezko lau (4) urteko epea emango da.

i) Funtzioak eteteko zehapena ezarrita izatea, araudi honen 27.2 artikuluan xedaturikoaren arabera.

j) Salbuespeneko kausa pertsonalak alegatzen eta egiaztatzen dituztenean, Langileria Sailari edota Erakunde Autonomoko Zuzendaritzari dagokio hala dela erabakitzea.

2. Aldi baterako bajaran dagoen pertsonalak ez du lan eskaintzarik jasoko egoera horretan dirauen bitartean, bai ordea epe luze-rako kontratu motako lan eskaintzak direnean (lanpostu hutsak, eszedentziak edota errelebo kontratuak).

3. Hautagaiaren aldi baterako bajaran egoera deitua izan den lan poltsa horretan aplikatua izango da bakarrik.

4. Egoera hori eragin zuen kausa eta epealdia bukatutakoan, hautagaiak aldi baterako bajaran eragin zuen inguruabarra amaitu izana jakinarazi beharko dio idatziz Langileria Sailari edo Erakunde Autonomoko Zuzendaritzari hamer eguneko (10) epearen barruan. Une horretan, lanerako prest dagoela adieraziko da, beste egoeraren bat dagoekionean izan ezik.

## 16. artikulua.—Behin betiko baja

1. Behin betiko bajaran izango dira hauetako bat egiten duten hautagaiak:

a) Beren borondatez eskatzea.

b) Eskaintzari edo aldi baterako lan kontratuari ezetz esatea aldi baterako baja egiaztatuta barik, salbu eta eskaintzako zerbitzuetan ematea partziala (%50) bada.

c) Administrazioarekin duen kontratu harremanari uko egiten dioenean, beti ere, beste Administrazio Publiko baten izendapen libreko lanpostu bat aldi baterako hornitzeko ez bada.

d) Zerbitzuetatik kentzeko, diziplinagatik lanpostutik kaleratzeko edo inhabilitazio bereziko zigorra jasota izatea.

e) Erabateko inhabilitazioko zigorra ezarrita izatea.

f) Epaiketa bidez kaleratzea bidegabekoa izan dela ebartziz gero, lan-poltsako hautagaiak berak aukeraturata, kalte-ordaina jasotzea erabakitzen duenean lanera itzuli beharrean.

g) Bitarteko funtzionarioaren izendapena edo aldi baterako lana sinatu baino lehen horretarako eskatzekoak diren baldintzak ez betetzea.

valía 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.

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 reglamento, en el sector público o privado.

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 media 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 cuatro años.

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

j) Aleguen y acrediten causas personales excepcionales cuya apreciación corresponderá al Departamento de Personal o Dirección del Organismo Autónomo.

2. El personal en situación de baja temporal no recibirá ofertas de trabajo para contratos breves durante el tiempo que permanezca en esta situación, si pudiendo recibir ofertas de trabajo para contratos de larga duración (vacantes, excedencias o contratos de relevo).

3. La situación de baja temporal de un integrante, se aplicará solamente a la bolsa de trabajo de la que haya sido llamada.

4. Una vez finalizada la causa que motivó el pase a esta situación, la persona interesada deberá comunicar por escrito y acreditar al Departamento de Personal o Dirección del Organismo Autónomo 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 16.—Situación de baja definitiva

1. Pasarán a la situación de baja definitiva quienes:

a) Lo soliciten voluntariamente.

b) No acepten la contratación ofertada sin justificar su situación de baja temporal, salvo en el caso de que la prestación de servicios que se oferta, lo sea a tiempo parcial (< 50%) o sometida a horarios especiales.

c) Renuncien voluntariamente a su relación contractual con la Administración, siempre que la causa de la renuncia no responda al haber sido nombrados funcionarios interinos para el desempeño transitorio de un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión es la libre designación.

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

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

f) 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.

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

- h) Nahitaezko erretirorako adinera iristea.
- i) Kontratazioan edo lan-poltsarako eginiko deialdian ezarritako probaldia edo praktika-aldia ez gainditzea.

a), b), c), f), g) eta i) ataletan adieratzen den zioagatik behin betiko bajaren egoera zerbitzua eskaintzeko deitua izan den lan poltsa horretan aplikatua izango da bakarrik.

2. Behin betiko baja altorpena Alkatetza dekretuaren bitartez egingo da eta interesatuari jakinaraziko zaio.

### 17. artikulua.—Etenaldi egoera

1. Interesatua lan-poltsatik kendu gabe, etenaldian geratze-ko arrazoiak hauek dira (kasu horretan hurrengoak izendatuko da):

a) Aldi baterako ezintasuna, deialdia hasi aurretik hasitakoa, Gizarte Segurantzaren mediku fakultatibo batek emandako ziurtagiri edo txosten batek egiaztatua.

b) Amaren kasuan, baldin eta uko egitea haurdunaldian edo 17 asteko epean, betiere baldin eta adopzioko kasua harrerako kasua bada administrazio ebazpenetik edo judizialek kontatzen hasita. Halakoetan hautagaiak ez du beste eskubiderik kudeatzeko zerrendan geratzekoa baino. Lanera itzultzeko eskabiderik egiten ez bada, hautagaia lan-poltsatik kanpo geratuko da.

c) Aitaren eta amaren kasuan, seme-alabak zaintzeagatik, betiere kontuan hartuta aldia hiru urtekoa baino handiagoa ez dela izango jaiotzatik edo seme-alaba adoptatua edo hartua izan bada administrazioaren ebazpenetik edo ebazpen judizialek kontatzen hasita eta hautagaiak kudeatzeko zerrendan mantentzekoa salbu beste eskubiderik ez duela izango. Lanera itzultzeko eskabiderik egiten ez bada, hautagaia lan-poltsatik kanpo geratuko da. Seme-alaba bakoitzeko behin bakarrik emango da. Zergati horrengatik etenaldia ezin da hilabetekoa baino txikiagoa izan.

d) Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko seniderik zaindu behar du, betiere adinagatik, istripuagatik edo gaixoaaldiagatik bere buruaz ezin bada baliatu eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu. Aldia gehienez jota 3 urtekoa izan daiteke baina lanera lehenago itzuli ahalko da eta bere eskubide bakarra hautagaiak kudeatzeko zerrendan jarraitzekoa izango da. Lanera itzultzeko eskabiderik egiten ez bada, hautagaia lan-poltsatik kanpo geratuko da. Senide bakoitzeko behin bakarrik emango da. Zergati horrengatik etenaldia ezin da hilabetekoa baino txikiagoa izan.

e) Baldin eta ezkontidea edo izatezko bikotekidea edo seme-alaba hiltzen bada, edo istripurik edo gaixoaaldi larrik badu. Kasu horretan uko egiteak denboran 5 edo 7 laneguneko muga izango du, betiere honen arabera: gertaera ohiko egoitza dagoen lekuan gertatu izana edo bertatik 150 km baino gehiagora. Baldin eta ohol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailakoa edo urrutiagoko mailakoa bada elkarbizitzarik egonez gero denboramuga 2 edo 4 egunekoak izango da betiere honen arabera: gertaera ohiko egoitza dagoen lekuan gertatu izana edo bertatik 150 km baino gehiagora.

f) Norbera ezkontzagatik edo izatezko bikoteko egoera erregulatzeagatik, baldin eta ezkondu edo, izatezko bikoteen kasuan, erregistroan inskribatu aurreko nahiz ondorengo 20 egun naturalen barruan egiten bada ukoa.

g) Askatasuna kentzea, epai kondenatzailea eman artean.

h) Kargu publikoa betetzea.

i) Arlo pribatuan nahiz publikoan Justizia Administrazioaz kanpo lanean egotea.

j) Baldin eta emakumearen aurkako indarkeria gertatzen bada, kasu hori behar bezala egiaztatua, betiere horrek eragozten badio segurtasun zioengatik edo mehatxuarekin edo indarkeria horrekin loturiko beste arrazoi batzuegatik deitu zaion lanpostuan lanean jardutea.

h) Hayan alcanzado la edad para la jubilación forzosa.

i) 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.

Cuando la causa sea la consignada en el apartado a), b), c), f), g) y i) la baja definitiva se producirá exclusivamente en la bolsa de trabajo de la que se hubiera seleccionado para la prestación de servicios de que se trate.

2. La declaración de baja definitiva se realizará por decreto de Alcaldía que será notificada a la persona interesada.

### Artículo 17.—Situación de suspensión

1. Se admitirán como motivos para quedar en suspenso sin que la persona interesada sea excluido de las bolsas a las que pertenezca y cayendo la designación sobre el siguiente que corresponda, los siguientes:

a) Incapacidad Temporal, iniciada con anterioridad al llamamiento, acreditada mediante certificación o informe expedido por un Médico facultativo de la Seguridad Social.

b) En el caso de la madre, si la renuncia se produce durante el embarazo o en el plazo de 17 semanas a contar desde el nacimiento o en el caso de adopción o acogimiento a contar desde la Resolución administrativa o judicial, sin que genere otro derecho que el mantenimiento en la lista de gestión del personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa.

c) En el caso del padre y la madre por cuidado de hija o hijo por un periodo no superior a tres años a contar desde el nacimiento o en el caso de adopción o acogimiento desde la resolución administrativa o judicial, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada hija o hijo. La suspensión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

d) Por el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o misma y no desempeñe actividad retribuida, por un periodo máximo de cuatro años sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada familiar. La suspensión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

e) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o hija o hijo teniendo la renuncia una limitación temporal de 5 o 7 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a mas de 150 km y si se trata de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de un grado mas lejano si mediara convivencia tendrá la renuncia una limitación temporal de 2 o 4 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a mas de 150 km.

f) Matrimonio propio o regularización de la situación de pareja de hecho, si la renuncia se produce dentro de los 20 días naturales siguientes o anteriores a la celebración del matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho en su caso.

g) Privación de libertad, hasta que no recaiga sentencia condenatoria firme.

h) Ejercicio de cargo público.

i) Esté trabajando fuera del ámbito de la Administración de Justicia, en el sector público o privado.

j) En el supuesto de violencia sobre la mujer debidamente justificada, que impida a la víctima el desempeño del puesto de trabajo para el cual ha sido llamada por razones de seguridad personal u otras relacionadas con la amenaza o ejercicio de dicha violencia.

2. Arrazoi horiek ematen dituenak dagozkion egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu, bai ukoa egiten den unean (gertakaria egiaztatuz) bai eta ukoa eragin zuena amaitu zela egiaztatzerakoan ere (gertakariaren amaiera egiaztatuz). 10 egun izango ditu horretarako, ukoaren edo gertakariaren amaieratik kontatzen hasita. Bulego Judizial eta Fiskalaren Zuzendaritzak sindikatuari horren berri emango die.

#### 18. artikulua.—*Curriculum vitae-a handitzea*

Lan-poltsetako hautagaiek aukera izango dute lanpostu zerrendan dauden lanpostuak hornitzeko eskatzen diren baldintzen gaineko agiriak aurkezteko, langileen hautaketa prozesuan kontuan har daitezkeen.

Aurkeztu daitezkeen agiriak honako hauek izango dira eta behar bezala egiaztatuta egon beharko dira:

- Akademia tituluak.
- Gradu osteko edo espezializaioen ikastaro ofizialen gaineko egiaztagiriak.
- Etengabeko ikastaroen gaineko egiaztagiriak.
- Hizkuntzen —euskara barne— menpekotasunaren gaineko egiaztagiriak.

#### 19. artikulua.—*Iraunaldia*

Hautagairik apenas geratzen ez diren lan poltsa bat erabiltzeko beharra ikusten denean lan poltsa hori ondoren sortutako lan-poltzarekin osotuko da, beti ere, lehenengo lan poltsak lau urte baino gutxiagoko epea badu, eta esistitzen den lan poltsa horretako hautagaien ordena errespetatuko da.

Horrela bada, lau urte igarota, eta beharra ikusiz gero, lan poltsa berri bat sortuko da.

#### 20. artikulua.—*Indarrean sartzea*

Araudi hau, Gernika-Lumoko Osoko Bilkurak araudi-testu osoa behin betiko onartu eta, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean iragarri eta hurrengo egunean indarrean sartuko da.

Gernika-Lumon, 2015eko maiatzaren 25ean.—Jarduneko Alkatea, José María Gorroño Etxebarrieta

(II-3825)

#### Herritarren arretarako zerbitzuaren (HAZ) udal ordenantza

Udaleko Udalbatzak 2015 apirilaren 1ean eginiko bilkuran Gernika-Lumoko Udaleko herritarrentzako arreta zerbitzu (HAZ) gaineko Udal Ordenantza hasieran onetsi zuen eta Ordenantza hori jendaurrean izandako epean ez dira ezta erreklamaziorik ezta iradokizunik aurkeztu.

Horrela bada, apirilaren 2ko 7/85 Legearen 70.2 artikuluan xedatutakoari eutsiz, 65.2 artikuluekin zerikusia duena, eta Udalbatzako erabakia kontuan hartuta, testu osoa argitaratzea adostu da.

**GERNIKA-LUMOKO UDALEKO HERRITARREN  
ARRETARAKO ZERBITZUA (HAZ) ARAUTZEN DUEN  
UDAL ORDENANTZA  
ZIOEN AZALPENA**

Espainiako Konstituzioko 103. artikulua dio Herri Administrazioak objektibotasunez zaindu behar dituela guztion interesak eta eraginkortasunez jardun behar duela, legeari eta zuzenbideari erabat loturik. Era berean 30/92 Legeko 35. artikuluan norbanakoek herri administrazioekiko harremanetan dituzten eskubideak zein diren zerrendatzen da. Beraz, Administrazioak eskubide horiek bete ahal izateko behar diren bideak egituratu behar ditu.

Azkeneko urteetan tokiko administrazioa, herritarrengandik hurbilen dagoen administrazioa den neurrian, herritarrei eskaintzen dizkien zerbitzuak hobetzeko eta areagotzeko lanean ibili da.

2. La persona que alegue uno de estos motivos de renuncia, tendrá que presentar la documentación justificativa correspondiente, tanto en el momento en que se produce la renuncia (acreditando la existencia del hecho), como en el momento de acreditar que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho), en un plazo de 10 días desde el momento de la renuncia o de la cesación del hecho, en su caso.

#### Artículo 18.—*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:

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

#### Artículo 19.—*Vigencia*

Cuando surja la necesidad de utilizar una bolsa de trabajo en la que apenas queden integrantes disponibles se ampliará dicha bolsa con la creada posteriormente, si esta primera tuviera menos de cuatro años, respetando a los integrantes de las bolsas existentes.

Así pues, se entiende que transcurridos los cuatro años, en caso de necesidad, se procederá a la creación de una nueva bolsa de trabajo.

#### Artículo 20.—*Entrada en vigor*

Este reglamento entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de publicación de su texto normativo completo en el «Boletín Oficial de Bizkaia», aprobado definitivamente por parte del Pleno del Ayuntamiento de Gernika-Lumo.

En Gernika-Lumo, a 25 de mayo de 2015.—El Alcalde en Funciones, José María Gorroño Etxebarrieta

(II-3825)

#### Ordenanza municipal del servicio de atención ciudadana (SAC)

Aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 1 de abril de 2015, la Ordenanza reguladora del Servicio de Atención Ciudadana (SAC) del Ayuntamiento de Gernika-Lumo y habida cuenta de que no se han presentado reclamaciones ni sugerencias en el período de exposición pública esta Ordenanza deviene en definitiva.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2, en relación con el 65.2 ambos de la Ley 7/85 de 2 de abril y del acuerdo plenario se procede a la publicación de su texto íntegro.

**ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA  
DEL SERVICIO DE ATENCIÓN CIUDADANA (SAC)  
DEL AYUNTAMIENTO DE GERNIKA-LUMO  
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El artículo 103 de la CE señala que la Administración Pública debe servir con objetividad los intereses generales y debe actuar de acuerdo con los principios de eficacia, debiendo actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho. Asimismo la ley 30/92 en el artículo 35 enuncia los derechos de las personas en sus relaciones con las administraciones públicas. En consecuencia la Administración debe estructurar los mecanismos necesarios que hagan cumplir dichos derechos.

Durante los últimos años la Administración Local, como administración más cercana a la población, ha venido evolucionando en la línea de mejorar y ampliar los servicios que presta a la ciudadanía.