

ARABAKO FORU ALDUNDIA

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

Administrazio Xedapenak

Foru Aginduak

GIZARTE POLITIKAREN ETA GIZARTE ZERBITZUEN SAILA

8185

46/2009 FORU AGINDUA, azaroaren 18koa, aldi baterako zerbitzuak eskaintzeko, Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoaren lan poltsak kudeatzeko araudia aldatzea onartzen duena.

Uztailaren 6ko Funtzio Publikoaren 3/1989 Legearen (azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatu zuen) 33. artikulua eta apirilaren 12ko 7/2007 Legearen (Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua arautzen du) 10.2 artikulua ezartzen dute bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako langileen hautaketa araututako prozeduren bidez egingo direla, publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak beteta, eta albait bizkorren. Gainera, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 58. artikulua (dekretu horren bidez onartu zen euskal administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak hornitzeko araudia) berretsi egiten du legeak dioena, eta euskal administrazio bakoitzari gaitasuna ematen dio bere araudia ezar dezan; era berean, araudiak hautaketa irizpideak ezartzen ditu, ordena jakin batean eta lehen-tasunen arabera.

Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoan aldi baterako langile beharrezkoak betetzeko, batez ere bitarteko funtzionarioak izendatu ohi dira. Karrerako funtzionarioak aldi baterako ordezkatzeko, lanpostu zerrandako lanpostu hutsak betetzea eta zentroen eta zerbitzuen unean-unean beharrezko erantzutea dira erakunde horretan gehien gertatzen diren gorabeherak; horiek horrela, erakundeak Arabako Lurralde Historikoan daukan zentro sare zabala ikusita eta langile kopurua kontuan hartuta, beharrezkotzat jo da aldi baterako enplegua arautuko duen araudia egitea, lehen aipatutako printzipioekin bat etorriko dena.

Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen, lan poltsa horiek kudeatzeko araudi publikoa behar da, batetik, zerbitzuen beharrezkoak berehalako erantzun gabe, eta bestetik, hautaketa prozesuan interesa agertzen dutenen eskubideak bermatuko dituena. Erakunde autonomoak kudeatzen dituen balibideak asistentzia emateko direnez, bizkortasunez eman behar dira aldi baterako bete beharrek lanpostuak, erabiltzaileei etengabeko arreta eskaini ahal izateko uneoro. Horrez gain, aldi baterako enplegu publikoa ahalik eta gardentasun handienaz banatu beharra dago, hori oinarrizkoa baita aurreko paragrafoan aipatutako printzipioak bermatzeko.

Egun, maiatzaren 24ko 26/2007 Foru Aginduaren bidez arautzen da Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen aldi baterako lan poltsen kudeaketa. Foru agindu hori apirilaren 24ko 12/2008 Foru Aginduak aldatu zuen. Era berean, uztailaren 24ko Diputatuen Kontseiluaren 59/2007 Foru Dekretuaren eranskinak aldi baterako lan poltsen kudeaketarekin harremana duten alderdiak xedatzen ditu, hain zuzen ere karrerako funtzionarioei buruzkoak. Foru dekretu horrek Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen zerbitzura dauden langileen lan baldintzak arautzen dituen bigarren akordioa onartu zuen.

Hainbat arau egoteak gehi Aldi Baterako Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordeak egindako proposamenak Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoaren aldi baterako lan poltsen kudeaketa arautuko duen araudi berri bat onartu beharra islatzen dute. Jarraipen eta Kontrol Batzorde hori Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuen

Disposiciones Administrativas

Órdenes Forales

DEPARTAMENTO DE POLÍTICA SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

8185

ORDEN FORAL 46/2009, de 18 de noviembre, por la que se aprueba la modificación de la Normativa Reguladora de la Gestión de las Bolsas de Empleo Temporal del Organismo Instituto Foral de Bienestar Social para la prestación de servicios de carácter temporal.

El artículo 33 de la Ley 3/1989 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (reformada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre), puesto en relación con el artículo 10.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que la selección de los funcionarios interinos y personal laboral temporal se llevará a cabo conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y procurando la máxima agilidad. Además, el artículo 58 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, corrobora el pronunciamiento legal y habilita a cada Administración vasca para que establezca su propia normativa sobre la materia; a su vez, este precepto marca unos criterios de selección, ordenados y priorizados.

Las necesidades temporales de personal en el Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social se cubren, principalmente, a través de nombramientos de funcionarios interinos. La sustitución de las ausencias temporales de las personas funcionarias, la cobertura de puestos vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo y las necesidades coyunturales de los centros y servicios son las circunstancias que con mayor frecuencia se plantean en el ámbito de este Organismo y, dada la amplia red de centros de que dispone en todo el Territorio Histórico de Álava así como la dimensión de su plantilla, se hace necesaria una normativa que regule la gestión del empleo temporal con arreglo a los principios ya mencionados.

La gestión de estas bolsas en el ámbito del Instituto Foral de Bienestar Social precisa una normativa de público conocimiento que proporcione, de un lado, una respuesta inmediata y óptima a las necesidades de los servicios y, por otra parte, que garantice los derechos de las personas interesadas en el procedimiento de selección. La naturaleza asistencial de los recursos que gestiona este Organismo Autónomo requiere que la provisión temporal de los puestos se efectúe con agilidad, de modo que en todo momento se mantenga una continuidad en la atención de las personas usuarias; además, el reparto del empleo público temporal debe realizarse aplicando la máxima transparencia, que es la garantía esencial de los principios mencionados en el párrafo anterior.

En la actualidad la gestión de las Bolsas de Empleo Temporal en el Instituto Foral de Bienestar Social se regula mediante la Orden Foral 26/2007, de 24 de mayo, modificada por la Orden Foral 12/2008, de 24 de abril. Asimismo el Anexo al Decreto Foral 59/2007, del Consejo de Diputados de 24 de julio, que aprueba el segundo Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social, contempla aspectos relacionados con la gestión de las Bolsas de Empleo Temporal, concernientes a las personas funcionarias de carrera.

Esta dispersión normativa unida a la propuesta efectuada por la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Empleo Temporal que figura en el artículo 11 de la Orden Foral 26/2007, que da cumplimiento al trámite de negociación previa establecido en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico

apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 37. artikuluan xedatutako alde zuzeneko negoziazioaren izapidea betetzeko onartutako 26/2007 Foru Aginduaren 11. artikuluan jasotzen da

Hortaz, Diputatu Kontseiluaren urtarrilaren 13ko 2/2004 Foru Dekretuak 11.d) artikuluan xedatutakoarekin bat (horren bidez Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoaren egitura organiko eta funtzionalaren Araudia onartzen da) etorri, eta Arabako Foru Aldundiaren Antolaketa, Funtzionamendu eta Lege Araubideari buruzko abenduaren 18ko 52/1992 Foru Arauaren 40.1197.e) eta 98.3 artikuluekin lotuta, bai eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 3/1989 Legearen (lege hori azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatu zuen) 33. artikuluekin ere, honakoa

XEDATU DUT:

Lehenengoa. Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoaren lan poltsak kudeatzeko Araudia onartzea, aldi baterako zerbitzuak emateko. Lan poltsa horiek arautzeko artikulua foru agindu honen I. eranskinean zerrendatuta dago.

Bigarrena. II. eranskinean jasotako eskera arautua onartzea, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen aldi baterako lan poltsa osatzen duten pertsonen, foru agindu honen I. eranskinean 3. artikuluan xedatutakoarekin bat etorri, lehentasunak aldatzea izan dezaten.

Hirugarrena. Foru agindu honetan onartutako araudia Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde Autonomoan aplikatu beharrekoa da.

Laugarrena. Indargabetu egiten dira maiatzaren 24ko 26/2007 Foru Araua eta apirilaren 24ko 12/2008 Foru Araua.

Bosgarrena. Foru agindu honek 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera izango du indarra, I. eranskinean 3.2.d artikulua (lanaldi mota) izan ezik. Artikulu horrek 2010eko otsailaren 1etik aurrera izango du indarra.

Seigarrena. Foru agindu honen aurka administrazioarekiko auzi errekurtsoa jarri ahal izango da, argitaratzen den egunaren hurrengotik hasi eta bi hilabeteko epean, Gasteizko Administrazioarekiko auzi errekurtsoetarako Epaitegiaren aurrean, edo bestela, hilabeteko epean, berraztertze errekurtsoa, ebazpen hori eman duen erakunde beraren aurrean; hori guztia, Administrazioarekiko Auzibideen Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46.1. artikuluan –Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 116. artikuluekin loturik– aurreikusitakoaren arabera.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko azaroaren 18a.– Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Saileko foru diputatua, M^a COVADONGA SOLAGUREN SANTAMARÍA.– Gizarte Politika eta Gizarte Zerbitzuen zuzendaria, AMPARO MAÍZTEGUI ALDAY.

I. ERANSKINA

GIZARTE ONGIZATERAKO FORU ERAKUNDE AUTONOMOAREN LAN POLTSAK KUDEATZEKO ARAUDIA, ALDI BATERAKO ZERBITZUAK ESKAINTZEKO

AURKIBIDEA

I. kapituluak: Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen aldi baterako lan poltsak kudeatzeko printzipio orokorrak

1. artikulua.- Xedea

2. artikulua.- Aldi baterako lan poltsen funtzionamendurako oinarriko printzipioak

3. artikulua.- Parte-hartzeko lehentasuna

II. kapituluak: Aldi baterako enplegurako lan poltsak eta zerrendak sortzea

4. artikulua.- Aldi baterako enplegurako lan poltsak sortzea

5. artikulua.- Erantzukizun berezia eskatzen duten aldi baterako enplegurako lan poltsak

del Empleado Público, hace necesaria la aprobación de una nueva Normativa Reguladora de la gestión de las Bolsas de Empleo Temporal en el ámbito del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.d) del Decreto Foral 2/2004, del Consejo de Diputados de 13 de enero, que aprueba el Reglamento de Estructura y Funcionamiento del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social, puesto en relación con los artículos 40.11, 97.e) y 98.3 de la Norma Foral 52/1992, de 18 de diciembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de la Diputación Foral de Álava y en relación con el artículo 33 de la Ley 3/1989 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (reformada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre),

DISPONGO:

Primero. Aprobar la Normativa Reguladora de la gestión de las Bolsas de Trabajo del Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social para la Prestación de Servicios de Carácter Temporal, cuyo articulado se reproduce a continuación de la presente Orden Foral como Anexo I.

Segundo. Aprobar, como Anexo II, la nueva Instancia Normalizada para que las personas integrantes de las Bolsas de Empleo Temporal del Instituto Foral de Bienestar Social puedan, en su caso, ejercer el derecho a modificar sus preferencias de participación conforme a lo establecido en el artículo 3 del Anexo I a la presente Orden Foral.

Tercero. El ámbito de aplicación de la Normativa que se aprueba mediante la presente Orden Foral será el Organismo Autónomo Instituto Foral de Bienestar Social.

Cuarto. Quedan derogadas las Órdenes Forales 26/2007, de 24 de mayo, y 12/2008, de 24 de abril.

Quinto. La presente Orden Foral entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 excepto el apartado D. del artículo 3.2 (tipo de jornada) del Anexo I a la presente Orden Foral, cuya entrada en vigor será el 1 de febrero de 2010.

Sexto. Contra esta Orden Foral podrá interponerse, a partir del día siguiente a su publicación, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz o, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que ha dictado la resolución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con el art. 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Vitoria-Gasteiz, a 18 de noviembre de 2009.– La Diputada Foral de Política Social y Servicios Sociales, M^a COVADONGA SOLAGUREN SANTAMARÍA.– La Directora de Política Social y Servicios Sociales, AMPARO MAÍZTEGUI ALDAY.

ANEXO I

NORMATIVA REGULADORA DE LA GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER TEMPORAL

INDICE

Capítulo I: Principios generales de la gestión del empleo temporal en el Instituto Foral de Bienestar Social.

Artículo 1.- Objeto y fines.

Artículo 2.- Principios básicos de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

Artículo 3.- Preferencias de participación.

Capítulo II: Creación de las bolsas y las listas de empleo temporal.

Artículo 4.- Creación de las bolsas de empleo temporal.

Artículo 5.- Bolsas de empleo temporal específicas para puestos de trabajo con especial responsabilidad.

6. artikulua.- Aldi baterako enplegurako lan poltsa berriak sortzea. Eragina. Aldi baterako enplegurako lan poltsa subsidiarioak

7. artikulua.- Aldi baterako enplegurako zerrenda subsidiarioak

III. kapitulua: Aldi baterako enplegurako lan poltsen dinamika

8. artikulua.- Aldi baterako lan poltsak osatzen dituzten langileen egoerak

9. artikulua.- Izendatzeko prozedura

10. artikulua.- Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko karrerako funtzionarioen aldi baterako enpleguaren trataera

11. artikulua.- Aldi baterako lan poltsetan zigorrek ezartzea.

Prozedura

IV. kapitulua: Aldi baterako enplegurako lan poltsen jarraipena eta kontrola

12. artikulua.- Aldi Baterako Enplegurako Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordea

I. kapitulua: Gizarte Ongizaterako Foru Erakundean aldi baterako lana kudeatzeko printzipio orokorrak

1. artikulua.- Xedeak

1. Araudi honek honakoa du xede: aldi baterako zerbitzuak eskaintzeko, lan poltsak sortzeko eta kudeatzeko berariaz ezarri diren prozedurak arautzea, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko lanpostuetarako. Hala ere, GOFeren Zuzendaritza-Kudeatzailetzak indarrean dagoen araudiarekin bat datozen beste sistema batzuk erabili ahal izango ditu, hala nola, zerbitzu-eginkizunak eta beste prozedura batzuk.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko 36/1989 Legeak 33. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, sortu eta kudeatuko dira aipatutako lan poltsak eta, horretarako, publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak hartuko dira aintzat.

Oinarriko printzipio horiek aplikatu beharko zaizkie, bai lan poltsek sortu dituzten hautaketa prozedurei, bai eta lan poltsa horien kudeaketarako eta funtzionamendurako prozedurei ere.

2. Halaber, lan poltsek bermatu egin beharko dute bitarteko langileek bete egiten dituztela halabeharrez bete beharko duten lanposturako baldintzak, edo bete behar duten eginkizunerako baldintzak, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeak 33. artikuluan xedatutakoaren arabera.

3. Aldi baterako lan poltsak kudeatzeko araudi honek honako helburu hauek ditu:

1) Gizarte Ongizaterako Foru Erakundean aldi baterako bete behar diren lanpostuak kalitatez eta modu eraginkorrean betetzeko sistema bat arautzea.

2) Sistema bat ezartzea lan poltsan sartzen direnek aukera izan dezaten euren benetako aukerei gehiago egokitutako baldintzak dituen lanpostu bat aldi baterako betetzeko.

3) Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen lan poltsak garden-tasunez kudeatzea; horretarako, bai interesatuei euren, bai eta sindikatuak ordezkariei ere aukera emango zaie lan poltsak era egokian kontrolatzeko.

2. artikulua.- Aldi baterako lan poltsen funtzionamendurako oinarriko printzipioak

1. Lan poltsa bidezko kudeaketa sistemak aukera eman beharko dio Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeari lan poltsak osatzen dituzten lanpostuak benetako aukerak ezagutzeko, izendapenak ahalik eta denbora laburrean egin ahal izateko.

Lan poltsak, bestalde, horretarako egon diren hautaprobetan interesdunek lortu dituzten azken kalifikazioen arabera antolatuko dira, bai eta izangaien adierazi ditzaketen parte hartzeko lehentasunen arabera ere; hori guztia, betiere, hautapropa horietako oinarrietan eta araudi honetan ezarritakoekin bat etorritik.

2. Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak lan poltsetan daudenei eskainiko dizkie aldi baterako bete behar diren lan postuak, eta horretarako araudi honetan ezarritako hurrenkera gordeko da, betiere lan eskaintzaren ezaugarrien arabera, eta baita interesdunen parte hartzeko lehentasunen arabera ere.

Artículo 6.- Creación de nuevas bolsas de empleo temporal. Efectos. Bolsas subsidiarias de empleo temporal.

Artículo 7.- Listas subsidiarias de trabajo temporal.

Capítulo III: Dinámica de las bolsas de empleo temporal.

Artículo 8.- Situaciones del personal integrante de las bolsas de trabajo temporal.

Artículo 9.- Procedimiento de nombramiento.

Artículo 10.- Tratamiento del empleo temporal de las funcionarias y los funcionarios de carrera del Instituto Foral de Bienestar Social.

Artículo 11.- Penalizaciones en las bolsas de empleo temporal. Procedimiento.

Capítulo IV: Seguimiento y control de las bolsas de empleo temporal.

Artículo 12.- La comisión de seguimiento y control de las bolsas de empleo temporal.

Capítulo I: Principios generales de la gestión del empleo temporal en el Instituto Foral de Bienestar Social.

Artículo 1.- Objeto y fines.

1. La presente Normativa tiene por objeto regular los procedimientos de creación y gestión de las bolsas de trabajo establecidas específicamente para la prestación de servicios de carácter temporal en los puestos existentes en el Instituto Foral de Bienestar Social. Si bien, la Dirección-Gerencia del Organismo Autónomo podrá utilizar otros sistemas de conformidad con la legislación vigente, tales como la comisión de servicios u otros procedimientos de acuerdo con los reglamentos o bases que los regulen.

La creación y gestión de las referidas bolsas de trabajo se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley 36/1989 de la Función Pública Vasca, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y procurando la máxima agilidad.

Estos principios básicos mencionados deben aplicarse tanto a los procedimientos selectivos que generen las bolsas de trabajo como a los de gestión y funcionamiento de las mismas.

2. Asimismo, las bolsas de trabajo deberán garantizar, tal como ordena el mencionado artículo 33 de la Ley de Función Pública Vasca, que el personal interino reúna los requisitos para el acceso al puesto que accidentalmente vayan a proveer o el desempeño de la función que vayan a realizar.

3. Esta Normativa Reguladora de la gestión de las bolsas de trabajo temporal tiene como objetivos:

1) Regular un sistema de selección de personal capaz de responder con eficacia y calidad a las demandas de personal temporal de los diferentes servicios del Instituto Foral de Bienestar Social.

2) Establecer un sistema que permita a quienes participen en él la posibilidad de acceder a la cobertura temporal de un puesto de trabajo en condiciones más ajustadas a sus disponibilidades reales.

3) Mantener la transparencia en la gestión de las bolsas del Instituto Foral de Bienestar Social, permitiendo un control adecuado por parte de los propios interesados y de los representantes sindicales.

Artículo 2.- Principios básicos de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

1. El sistema de gestión mediante las bolsas de trabajo debe permitir al Instituto Foral de Bienestar Social conocer la disponibilidad real de las personas que las integran con el fin de realizar los correspondientes nombramientos en el mínimo tiempo posible.

La ordenación de las bolsas de trabajo se realizará en función de las calificaciones finales obtenidas por las personas interesadas en los respectivos procesos selectivos convocados al efecto y de las preferencias de participación que manifiesten las personas candidatas, todo ello según se establezca en las bases de los referidos procesos y de acuerdo con lo dispuesto en esta Normativa.

2. El Instituto Foral de Bienestar Social ofertará las necesidades de cobertura temporal de puestos de trabajo a las personas que se encuentren en las bolsas de trabajo, respetando el orden que en virtud de esta normativa se determine, en función de las características de la oferta de trabajo y de las preferencias de participación establecidas por las personas interesadas.

3. Lan poltsetan daudenek eguneratuta eduki behar dituzte euren datu pertsonalak Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoan, eta nahitaez honako datu hauek: helbidea, harremanetarako telefono zenbakia, medikuak emandako altak eta bajak, amatasun/aitatasun baimenak, eta beste enpresa edo erakunde batzuetan izandako lan-kontratu edota izendapenak noiz hasi eta noiz bukatu diren. Datuak eguneratuta izateko betebeharrak hori bete ahal izateko, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoak eurei buruz dauzkan datuen inguruko informazioa eskatu ahal izango diote lan poltsetan daudenek erakunde horri.

Dagokionean, lortzen dituzten hizkuntza eskakizunen egiaztagiriak aurkeztu ahal izango dituzte interesdunek.

3. artikulua.- Parte-hartzeko lehenetasuna

Lan poltsetarako izangaiek adierazi egin beharko dute zein den lan poltseta horietan parte-hartzeko duten lehenetasuna, horretarako ondoren zerrendatuta datozen parametro bakoitzerako ematen diren aukeren artean hautatuz:

3.1. Lantokiaren eskualdea:

A. Lautada (Gasteizko eta Aguraingo zentroak)

B. Aiara (Laudioko eta Amurrioko zentroak)

C. Errioxa (Oiongo eta Samaniegoko zentroak)

3.2. Lanaldi mota:

A. Edozein lanaldi mota

B. Lanaldi osoaren ehuneko 75koa baino lanaldi laburragoak

C. Lanaldi osoaren ehuneko 50koa edo hori baino lanaldi laburragoak

D. Lanaldi osoa (ehuneko 100) baino ez

3.3. Lehenetasunak ezartzeko prozedura

Lehenetasunak, lehenengo aldiz behintzat, lan poltsetan hasierako osararekin egingo den deialdi bakar baten bidez ezarriko dira, araudi honek 4.1 artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz. Horretarako eskabide eredu bat ezarri da, araudi honetako I. eranskinean datorrena.

Azken aldaketa gertatu denetik sei hilabete pasatu eta gero, aldatu egin daitezke lan poltsetan lehenetasunak, baina beti Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoari horren berri, idatziz, emanez (Álava jeneralaren kalea, 10 - 4. solairua, 2. bulegoa. 01005 GASTEIZ). Horretarako, aurreko paragrafoan agertzen den eredu bete beharko dute. Emandako aldaketak Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Erregistroan sartu eta bosgarren egun baliodunetik aurrera izango du indarra.

Salbuespen gisa, araudi hau onartzen duen foru aginduaren bosgarren xedapenaren 3.2.d artikulua indarrean sartu eta hurrengo hiru hilabeteetan, behin aldatu ahal izango dira lehenetasunak aurreko paragrafoan xedatutako epea (sei hilabete) aintzat hartu gabe.

3.4. Zerbitzuak betetzeko beharra

Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak ematen dituen zerbitzuak betetzeko premiaren eta beharren ondorioz, lan poltsetarako izangaiek adierazitako lehenetasunek ez dituzte izangaiek salbuesitako beste baldintza batzuetan izendapenak onartu behar izatetik; beraz, eskaintzen den lanpostuko baldintzen antzeko lehenetasunak dituenik ez badago, lan poltsetan dauden gainontzekoei eskainiko zaie izendapena, araudi honek 9. artikuluan xedatutako prozedurekin bat etorriz. Dena den, eskaintza horiek adierazitako lehenetasunekin bat ez datozen izendapenei buruz 4.5.d artikulua xedatutakoa bete beharko dute.

II. kapituluak: Aldi baterako enplegurako lan poltsetak eta zerrendak sortzea

4. artikulua.- Aldi baterako enplegurako lan poltsetak sortzea

1. Aldi baterako lan poltsetak ondoren datozen sistematariko baten bidez sortuko dira, eta lehenetasun hurrenkera honen arabera:

a) Funtzio publikoan sartzeko deialdien bidez (enplegu publikoaren eskaintzak), behin langileak hautatuta daudenean. Horretarako, langileak hautatzeko sistema horretako oinarrietan berariaz adierazi beharko da horren funtzio bikoitza (lanpostu hutsak betetzea eta aldi baterako lan poltseta sortzea).

3. Las personas integrantes de las bolsas de trabajo deberán mantener actualizados sus datos personales en la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social, y obligatoriamente su domicilio, teléfono de contacto, altas y bajas médicas, permisos por maternidad/paternidad, así como el inicio y la finalización de los contratos y/o nombramientos en otras empresas o instituciones. A efectos de que puedan cumplir este deber de actualización, las personas integrantes de las bolsas de trabajo podrán solicitar a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social información sobre los datos personales que de ellas disponga.

En su caso, las personas interesadas podrán presentar las nuevas acreditaciones de perfiles lingüísticos que vayan obteniendo.

Artículo 3.- Preferencias de la participación.

Las personas aspirantes a integrarse en una bolsa de trabajo deberán señalar las preferencias de su participación en la misma, eligiendo para cada uno de los parámetros que se indican a continuación entre las opciones prefijadas.

3.1. Zona de ubicación del Centro de Trabajo:

A. Zona Llanada-Lautada (centros ubicados en Vitoria-Gasteiz y Salvatierra-Agurain).

B. Zona Ayala-Aiala (centros ubicados en Llodio-Laudio y Amurrio).

C. Zona Rioja-Errioxa (centros ubicados en Oion y Samaniego).

3.2. Tipo de jornada:

A. Para cualquier tipo de jornada.

B. Sólo jornadas inferiores al 75 por ciento de la completa.

C. Sólo jornadas inferiores o iguales al 50 por ciento de la completa.

D. Sólo jornadas completas del 100 por cien.

3.3. Procedimiento para establecer las preferencias.

Las preferencias en la participación se establecerán en una primera vez mediante llamamiento único en la configuración inicial de las bolsas de trabajo, según lo dispuesto en el Artículo 4.1. de la presente normativa. Para ello se establece un modelo de instancia normalizada en el Anexo I de la presente normativa.

Una vez transcurrido el plazo de seis meses desde la última modificación, se podrán cambiar las preferencias de participación en las bolsas de trabajo, siempre mediante escrito dirigido a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social (C/ General Álava, 10-4º, apartamento 2, 01005 Vitoria-Gasteiz) utilizando el modelo a que se refiere el párrafo anterior. La fecha de efectos de la modificación comunicada será la del quinto día hábil siguiente a la de la entrada en el Registro del Instituto Foral de Bienestar Social.

Excepcionalmente y durante un período de tres meses posteriores a la entrada en vigor del apartado D del artículo 3.2. que figura en el presente Quinto de la Orden Foral que aprueba la presente normativa, se podrán cambiar una sola vez las preferencias de jornada sin respetar el plazo de seis meses establecido en el párrafo anterior.

3.4. Necesaria cobertura de los servicios.

Dada la urgencia y necesidad de cobertura de los servicios que presta el Instituto Foral de Bienestar Social, las preferencias señaladas por las personas aspirantes de las bolsas no les eximirán de aceptar nombramientos en otras condiciones diferentes y, por tanto, en el caso de no disponerse de personas con preferencias similares a la de la oferta, el nombramiento se le ofrecerá al resto de los integrantes de las bolsas conforme a los procedimientos que se exponen en el Artículo 9 de la presente normativa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.5.D respecto a nombramientos que no se ajusten a las preferencias manifestadas.

Capítulo II: Creación de las bolsas y las listas de empleo temporal.

Artículo 4.- Creación de las bolsas de empleo temporal.

1. La creación de las bolsas de trabajo temporal se realizará mediante alguno de los siguientes sistemas y por este orden de prioridad:

a) Mediante la convocatoria de plazas para el ingreso en la Función Pública (Ofertas de Empleo Público), tras el oportuno sistema de selección de personal. Para ello se informará explícitamente en las bases de dicho sistema de selección de personal de la doble función del mismo (cobertura de vacantes y creación de bolsa de trabajo temporal).

b) Lan poltsetarako deialdi publikoaren bidez. Azken enplegu publikoaren eskaintzan deialdirik izan ez duten eskala, azpieskala eta klaseetako lanpostuetarako erabiliko da sistema hori, horrelakoetan ezin izan baita lan poltsarik sortu. Sistema horretan ere langileak hautatzeko sisteman erabiltzen diren irizpide eta prozedurak erabiliko dira.

2. Behin langileak hautatzeko behar den prozedura amaituta, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak bere kabuz hasiko du lan poltsak osatzeko prozedura. Horretarako, lan poltsa bakoitzean sartzeko eskubidea dutenen behin-behineko zerrenda argitaratuko du Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak, bere iragarki taulan, eta ALHAOn; horren bidez, beren eskubideei buruzko jakinarazpena emango zaie pertsona horiei, eta hamabost egun balioduneko epea irekiko da horiek honako agiri hauek aurkez ditzaten:

a) NANaren fotokopia konpultsatua.

b) Atzerriko izangaiek jakinarazpen bat jasoko dute administratuziotik, eta hor adieraziko zaie zein agiri derrigorrez ekarri beharko dituzten beren egoera kontuan hartuta.

c) Lanpostuetako eskala, azpieskala eta klase bakoitzean sartzeko eskatzen den titulazioa egiaztatzeko (behar den titulazioa zehaztuta etorriko da bakoitzari dagokion deialdiaren oinarrietan), horri dagozkion ikasketak ofizialak bukatu izandako egunaren egiaztagiriko konpultsatuak aurkeztuko dira. Horrelakorik ez badago, kasu bakoitzean eskatutako tituluen fotokopia konpultsatuak eman beharko dituzte izangaiek.

d) Zinpeko aitortpena edo agintza, honako edukia dituen: ez dagoela eginkizun publikoak betetzeko gaitasunik gabetuta, ez dagoela inongo herri administratuziotako zerbitzutik diziiplina-espeditante bidez bereizita, eta ez dagoela Herri Administrazioetan jarduten duten langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako ezgaitasun eta bateraezintasunen legezko inolako kausatan sartuta.

e) Espainiako herritartasuna ez duten izangaiek, bestalde, egiaztatu beharko dute ez dutela beren gain norberaren estatuko funtzio publikoan jardutea galarazten dien diziplinazko zigorrak edo zigor penalik.

f) Medikuen agiria –inprimaki ofizialean–, ziurtatzen duena ez daukala gaixotasun edo akats fisikorik, oinarri hauen eta deialdi bakoitzeko espezifikoen arabera dagozkion egitekoak betetzea galarazten dionik.

g) Izangai ezinduek, gainera, eskatzen dituzten lanpostuetako egitekoak betetzeko gai direla ziurtatzen duen agiria aurkeztu beharko dute, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Enpresako Medikuz Zerbitzuak egina.

h) Izangaiek Gizarte Ongizateko Foru Erakundearen adieraziko dizkiote euren parte hartzeko lehenetsunak, araudi honen III. eranskinean datorren eskabide ereduaren arabera.

Bakoitzari zegokion hautatzeko prozedura izapidetzean eman izanagatik agiri horiek aurretik eman dituzten izangaiek, h) idatz zatian adierazitakoa baino ez dute eman beharko, eta, aukeran, c) idatz zatian adierazitakoa.

3. Aurreko puntuaren adierazitako epean, interesdunek behin-behineko zerrendaren aurkako erreklamazioak aurkeztu ahal izango dituzte. Erreklamazioak pertsonaren bat zerrendan sartzeko egiten direnean, aurreko puntu horretan zehaztutako agiriak ere aurkeztu beharko dira erreklamazioarekin batera.

4. Epe horren ostean, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Zuzendaritza-Kudeatzailetzak ebatziko ditu erreklamazioak, eta 2. paragrafoan zehaztutako agiri guztiak aurkeztu ez dituzten izangaiek baztertu egingo ditu; horrez gain, Zuzendaritza-Kudeatzaileak Erakunde Autonomoaren iragarki taulan jarriko du lan poltsa bakoitzean sartzeko eskubidea dutenen behin betiko zerrenda.

5. Pertsona bakoitzak lan poltsa bakoitzean sartzean guztira izango duen puntuazioa honako hauek batuta aterako da:

A) Dagokion hautatze sisteman lortutako puntuak.

b) Mediante convocatoria pública de bolsas. Se utilizará este sistema en aquellas escalas, subescalas y clases que no hayan sido convocadas en la última Oferta de Empleo Público y no hubiesen generado por tanto bolsas, siguiendo el mismo criterio y procedimiento que el resultante mediante el sistema de selección de personal.

2. Finalizado cada procedimiento de selección de personal correspondiente, el Instituto Foral de Bienestar Social actuará de oficio para iniciar el proceso de configuración de las bolsas. A tal efecto, el Instituto Foral de Bienestar Social publicará en su tablón de anuncios y en el BOTHA el listado provisional de las personas que tengan derecho a integrarse en cada bolsa respectiva; mediante esta publicación tales personas quedarán notificadas de su derecho y se abrirá un plazo mínimo de 15 días hábiles en el que deberán aportar la siguiente documentación:

a) Fotocopia compulsada del DNI.

b) Las personas aspirantes extranjeras recibirán una notificación de la Administración especificando la documentación concreta que, en razón de su situación, deben obligatoriamente aportar.

c) Fotocopia compulsada de la documentación acreditativa de la fecha de finalización de los estudios oficiales correspondientes a la titulación que se exige para el acceso a cada escala, subescala y clase, y que es señalada para cada una de ellas en las bases específicas de la convocatoria correspondiente. En su defecto, las personas aspirantes deberán aportar fotocopia compulsada de los títulos exigidos en cada caso.

d) Declaración jurada o promesa de no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni de hallarse incurso en alguna de las causas legales de incapacidad e incompatibilidad previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

e) Las personas aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán presentar declaración jurada o promesa de no estar sometidas a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.

f) Certificado médico, en impreso oficial, en el que se acredite que no se padece enfermedad ni defecto físico que le imposibilite para el desempeño de las correspondientes funciones de conformidad con estas Bases y las específicas de cada convocatoria.

g) Las personas aspirantes que tengan la condición de personal minusválido deberán presentar, además, certificación de aptitud para el desempeño de las funciones propias de los puestos que solicitan, expedida por la unidad de Medicina de Empresa del Instituto Foral de Bienestar Social.

h) Las personas aspirantes comunicarán al Instituto Foral de Bienestar Social sus preferencias de participación, conforme al modelo normalizado que figura en el Anexo I de la presente normativa.

Las personas aspirantes que ya hubieran aportado esta documentación durante la tramitación del proceso de selección de personal correspondiente, únicamente deberán presentar la referida en la letra h) y, potestativamente, la referida en la letra c).

3. Dentro del mismo plazo al que se refiere el punto anterior las personas interesadas podrán presentar reclamaciones contra el listado provisional. Las reclamaciones que tengan por objeto la inclusión de una persona en el listado deberán ir acompañadas de la documentación que se enumera en dicho punto.

4. Transcurrido ese plazo, la Dirección-Gerencia del Instituto Foral de Bienestar Social resolverá las reclamaciones, excluyendo a las personas aspirantes que no hayan presentado toda la documentación que se enumera en el apartado 2, y publicará en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo el listado definitivo de las personas que tengan derecho a integrarse en cada bolsa respectiva.

5. La puntuación total con la que cada persona se integrará en cada bolsa de trabajo se obtendrá como resultado de la suma de los siguientes componentes:

A) Puntos obtenidos en el sistema de selección de personal correspondiente.

B) Parte-hartzeko lehenetasunen arabera lortutako puntuak, eskala honen arabera:

- . Araudi honen 3.3.1 artikuluan adierazitako hiru eskualdeetan lan egitea eskatu dutenak: 3 puntu.
- . Hiru eskualdeetako bitan lan egitea eskatu dutenak: 1,5 puntu.
- . Eskualde bakar batean lan egitea eskatu dutenak: 0 puntu.
- . Edozein lanaldi mota eskatu dutenak: 1,5 puntu lehenetasun aldaketak aurkeztean eta 1,5 puntu aurkeztu zirenetik urtebete igaro denean. Puntu horiek aukeratutako eskualdeengatik lortutako puntuei gehituko zaizkie.

C) Parte-hartzeko lehenetasunei eusteagatik lortutako puntuak:

- . Hiru eskualdeetan lan egiteari eusten diotenak: 0,2 puntu urteko; gehienez ere, 1 puntu.
- . Hiru eskualdeetako bitan lan egiteari eusten diotenak: 0,1 puntu urteko; gehienez ere, 0,5 puntu.
- . Eskualde bakar batean lan egiteari eusten diotenak: 0 puntu urteko.

Eskualdeei buruzko lehenetasunak, lan poltsetako pertsona bakoitzarentzat indarrean daudenak, aldatuz gero, C) idatz zatian lehenetasunei eusteagatik zehaztutako puntu kopurua hasierakoa izango da, hau da, 0 puntu.

D) Puntuak prestasunarengatik. Prestasuna bi faktorek eratzten dute:

. Jardunean, laneratzeko altan edo altan/lehenetasunez laneratzeko prest egoteagatik lortutako puntuak: 0,003 puntu eguneko.

. Eskualde lehenetasunei doitzen ez zaizkion izendapenak onartzeagatik lortutako puntuak: izendapenak dirauen egun bakoitzeko 0,003 puntu.

Puntu horiek urte bakoitzeko urtarrilaren 15ean batuko dira, aurreko urtean zenbat egun lan egin diren.

Behin pertsona bakoitzak guztira dituen puntuak zehaztuta, lan poltsak honela antolatuko dira: puntu gehien dituztenetatik, gutxien dituztenetara; alegia, guztira puntu gehien dituen pertsona lan poltsako lehena izango da, eta horrela hurrenez hurren.

Lortutako puntuetan berdinketa dagoenean, zerrendan izan beharreko hurrenkera zehazteko ondoko irizpide hauek erabiliko dira, hurrenez hurren:

- Paragrafo honetako A idatz zatian puntu gehien edukitzea.
- Ezin denean, paragrafo honetako B idatz zatian puntu gehien edukitzea.

- Hori ezin denean, paragrafo honetako C idatz zatian puntu gehien edukitzea.

- Aurreko irizpidea erabili ezin denean, lanpostuetako eskala, azpieskala eta klase bakoitzean sartzeko eskatzen den titulazioari dagozkion ikasketa ofizialak bukatu izandako eguna. Lanpostuetako eskala, azpieskala eta klase bakoitzerako behar den titulazioa zehaztuta etorriko da bakoitzari dagokion deialdiaren oinarrietan. Egun hori egiaztatu ez duten izangaiei, bestalde, dagokien titulu akademikoa eman den eguna aplikatuko zaie.

6. Aurreko paragrafoan zehaztutako irizpideak aplikatu ondoren, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak iragarki taulan argitara emango du lan poltsa bakoitzeko pertsonen behin-behineko hurrenkera, bai eta pertsona horiek adierazi dituzten parte hartzeko lehenetasunak ere.

Argitalpen horren bidez 15 egun baliouduneko epea irekiko da erreklamazioak aurkeztu ahal izateko. Epe horretan ez da onartuko pertsona bakoitzak adierazi dituen parte-hartzeko lehenetasunak aldatzea.

Epe horren ostean, aurkeztutako erreklamazioak ebatziko ditu Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Zuzendaritza-Kudeatzaileak; horrez gain, aldi baterako lan poltsen hasierako osaketa onartuko du, eta lan poltsa horiek indarrean jarriko diren eguna zehaztuko du. Hasierako osaketa hori erakunde autonomoaren iragarki taulan jarriko da, eta ALHAOn argitaratuko.

B) Puntos obtenidos conforme a las preferencias de participación de acuerdo con la siguiente escala:

- . Personas que soliciten las tres zonas de las indicadas en el apartado 3.1. del artículo 3 de la presente normativa: 3 puntos.
- . Personas que soliciten dos de las tres zonas: 1,5 puntos.
- . Personas que soliciten únicamente una zona: 0 puntos.
- . Personas que soliciten cualquier tipo de jornada: 1,5 puntos en el momento de presentar los cambios de preferencia y 1,5 al transcurrir un año de presentarlas. Estos puntos se acumularán a los obtenidos en función de las preferencias de zona manifestadas.

C) Puntos obtenidos conforme al mantenimiento de las preferencias de participación:

- . Personas que mantengan su preferencia en las tres zonas: 0,2 puntos/año hasta un máximo de 1 punto.
- . Personas que mantengan su preferencia en dos de las tres zonas: 0,1 puntos/año hasta un máximo de 0,5 puntos.
- . Personas que mantengan su preferencia únicamente en una zona: 0 puntos/año.

Cualquier modificación de las preferencias de zona vigentes para cada persona de la bolsa supondrá que el cómputo del mantenimiento previsto en este componente C) vuelva al inicio con 0 puntos.

D) Puntos por disponibilidad. Este componente estará formado por dos factores:

. Puntos obtenidos por permanecer en la situación de Activo, Alta Disponible o Alta/Disponible-Preferente a razón de 0,003 puntos por día.

. Puntos obtenidos por aceptar nombramientos que no se ajusten a las preferencias de zona manifestadas a razón de 0,003 puntos por cada día de duración de cada nombramiento.

Estos puntos se sumarán el 15 de enero de cada año en función de los días el año anterior.

Una vez determinadas las puntuaciones totales de cada persona las bolsas correspondientes quedarán ordenadas de mayor a menor puntuación, de tal forma que a la persona con mayor número de puntos totales le corresponderá el primer puesto de la bolsa y así sucesivamente.

En caso de empate en la puntuación total obtenida, el orden de prelación en la lista se fijará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Mayor número de puntos en el componente A de este apartado.
- En su defecto, el mayor número de puntos en el componente B de este apartado.

- En defecto del anterior criterio, el mayor número de puntos en el componente C de este apartado.

- En defecto del anterior criterio, la fecha más antigua de finalización de los estudios oficiales correspondientes a la titulación que se exige para el acceso a cada escala, subescala y clase, y que es señalada para cada una de ellas en las bases específicas de la convocatoria correspondiente. A las personas aspirantes que no hayan acreditado esta fecha, se les aplicará la fecha de expedición del título académico correspondiente.

6. Como resultado de la aplicación de los criterios que se indican en el punto anterior, el Instituto Foral de Bienestar Social publicará en su tablón de anuncios el orden provisional de ubicación de las personas en la bolsa correspondiente, así como las preferencias de participación manifestadas por cada una de ellas.

Mediante esta publicación se abrirá un plazo de 15 días hábiles para presentar reclamaciones. Durante este plazo no se admitirán cambios en las preferencias de participación manifestadas por cada persona.

Transcurrido este plazo, la Dirección-Gerencia del Instituto Foral de Bienestar Social resolverá las reclamaciones presentadas y aprobará la composición inicial de las distintas bolsas de trabajo temporal, especificando la fecha de entrada en vigor de cada una de ellas. Esta composición inicial se publicará en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo y en el BOTHA.

7. Araudi honen 12. artikuluan arautzen den Aldi Baterako Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordeari, urtean behin, puntu hurrenkeraren arabera antolatutako zerrenda eguneratuak emango zaizkio. Zerrenda horretan puntuak taldeka xehatuta aurkeztuko dira eta lan poltsak osatzen dituzten izangai guztien aipamen egingo da, urtean zehar behin betiko baja izan direnena izan ezik.

5. artikulua.- Erantzukizun berezia eskatzen duten aldi baterako enplegurako lan poltsak

1. Xedea

Aldi baterako enplegurako berriazko lan poltsen eraketa arautzea da artikulua honen xedea, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen erantzukizun berezia eskatzen duten lanetarako. Foru agindu honen 4. artikulua, aldi baterako enplegurako lan poltsei dagokienez, ezartzen duenaren arabera egingo da hori.

2. Aplikazio eremua

Honako artikulua baldintza hauek betetzen dituzten Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Lanpostuen Zerrendako lanpostuei aplikatuko zaie:

1) Enplegu Publikoaren Eskaintzan agertu ez diren karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko.

2) Aldi baterako enplegurako lan poltsa osatu ez dutenak, foru agindu honen 4. artikulua ezartzen duena kontuan hartuta.

3) Aldi baterako enplegurako lan poltsaren barruan daudenak, eskala, azpieskala, klasea eta titulazio berarentzat, foru agindu honen 4. artikulua ezartzen duena kontuan hartuta. Aurrerantzean, eta araudi honetan ezartzen diren ondorioetarako, poltsa hori erreferentzia poltsa esango zaio.

4) Aurreko lan poltsan adierazitako lanpostuarena baino destino osagarri handiagoa daukaten lanpostuak.

3. Aldi baterako enplegurako berriazko lan poltsen eraketarako prozedura

3.1. Printzipio orokorrak:

a) Aldi baterako enplegurako lan poltsa bakarria eratuko da, baldin eta artikulua honetako 2. puntuan adierazitako baldintzak betetzen badituzte eta sartzeko baldintza guztiak berdinak badira, indarrean dagoen lanpostuen zerrendan ezartzen denaren arabera.

b) Artikulu honen arabera eratzten diren aldi baterako enplegurako berriazko lan poltsetan, bakarrik hartu ahal izango dute parte, aldi berean, erreferentzia poltsan ere badaude, eta 3.2 puntuan adierazitako deialdira borondatez aurkezten badira.

3.2. Deialdia: aldi baterako enplegurako berriazko lan poltsen eraketaren borondatezko izaera errespetatzeko, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak poltsa berri batean sartzeko prozeduran parte hartu nahi duten galdetuko die interesdunei, hau da, erreferentzia poltsan dauden guztiei.

Prozedura horretan parte hartu nahi ez dutenek eskubide guztiak mantenduko dituzte dauden erreferentzia poltsaren eskubideei dagokienez.

3.3. Hautaketa prozesua:

3.3.1. Parte hartzen duten pertsonen baldintzak konprobatzea: aldi baterako enplegurako berriazko lan poltsen eraketa hasi aurretik, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak lan poltsa berria eratzeko prozeduran parte hartu nahi duten pertsonak lanpostura aurkezteko eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituztela frogatuko du. Hori guztia indarrean dagoen Lanpostuen Zerrendan ezartzen dena kontuan hartuta.

Baldintzak betetzen direla frogatutakoan, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak iragarki taulan jarriko du pertsona horien zerrenda, hau da, artikulua honetako 2. puntuan eskatzen dena betez, poltsa berriaren eraketaren prozeduran sartu nahi dutela adierazi dutenen zerrenda. Interesdunek, zerrenda horrek akatsen bat edo hutsen bat duela ikusitakoan, hamar egun baliodun izango dituzte horren kontrako alegazioak aurkezteko.

3.3.2. Berriazko probetarako deialdia: Alegazioetarako epea bukatutakoan, eta horiek aztertu ondoren, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak poltsa berriaren eraketaren prozeduran parte hartuko duten behin betiko zerrendako pertsonak deituko ditu, berriazko

7. Anualmente se entregará a la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Empleo Temporal que se establece en el artículo 12 de la presente normativa un listado actualizado de la composición de las bolsas ordenadas por puntos, con el desglose de los mismos y con inclusión de todas las personas integrantes de las bolsas excepto las que hubieran causado baja definitiva.

Artículo 5.- Bolsas de empleo temporal específicas para puestos de trabajo con especial responsabilidad.

1. Objeto.

El objeto del presente artículo es regular la constitución de bolsas de empleo temporal específicas para determinados puestos de trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social con especial responsabilidad, sobre la base de las bolsas de empleo temporal constituidas conforme al artículo 4 de la presente Orden Foral.

2. Ámbito de aplicación.

El presente artículo se aplicará a los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social que cumplan los siguientes requisitos:

1) Que no hayan sido incluidos en Oferta de Empleo Público para cubrir plazas de funcionario de carrera.

2) Que no se haya constituido bolsa de trabajo temporal, conforme a lo previsto en el artículo 4 de la presente Orden Foral.

3) Que esté constituida una bolsa de trabajo temporal para puestos incluidos en la misma escala, subescala, clase y requisitos de titulación, conforme a lo previsto en el artículo 4 de la presente Orden Foral. En adelante, y a los efectos previstos en la presente normativa, esta bolsa se denominará Bolsa de Referencia.

4) Que se trate de puestos cuyo nivel de complemento de destino sea superior al del puesto de la bolsa mencionada en el punto anterior.

3. Procedimiento de constitución de la Bolsa de Empleo Temporal Específica.

3.1. Principios generales:

a) Se constituirá una única bolsa de trabajo temporal para todos los puestos que, cumpliendo los requisitos del punto 2 del presente artículo, coincidan en todos sus requisitos de acceso, conforme a lo previsto en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

b) Las bolsas de empleo temporal específicas que se constituyan conforme a lo previsto en el presente artículo sólo podrán estar integradas por personas que, a su vez, formen parte de la correspondiente Bolsa de Referencia y acudan voluntariamente al llamamiento regulado en el punto 3.2.

3.2. Llamamiento: A efectos de respetar la voluntariedad en la constitución de las bolsas de empleo temporal específicas, el Instituto Foral de Bienestar Social solicitará que manifiesten si desean participar en el proceso de constitución de la nueva bolsa a todas las personas integrantes de la correspondiente Bolsa de Referencia.

Las personas que libremente decidan no participar en dicho proceso conservarán todos sus derechos en la correspondiente Bolsa de Referencia de la que forman parte.

3.3. Proceso selectivo:

3.3.1. Comprobación de los requisitos de las personas participantes: Antes de iniciar el proceso de constitución de la bolsa de trabajo específica, el Instituto Foral de Bienestar Social comprobará que las personas que han manifestado su deseo de participar en este proceso cumplen todos los requisitos de acceso al puesto para el cual se va a constituir la nueva bolsa, todo ello conforme a lo previsto en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

Comprobados estos requisitos, el Instituto Foral de Bienestar Social publicará en su tablón de anuncios una relación de personas que, cumpliendo lo exigido en el punto 2 del presente artículo, hayan manifestado su deseo de participar en el proceso de constitución de la nueva bolsa. En el plazo de diez días hábiles, las personas interesadas podrán presentar alegaciones contra esta relación en caso de que contenga algún error u omisión.

3.3.2. Convocatoria de pruebas específicas: Transcurrido el plazo de alegaciones y analizadas las que en su caso se presenten, el Instituto Foral de Bienestar Social convocará a las personas que definitivamente puedan participar en el proceso de constitución de

probak egin ditzaten. Proba horiek deialdi berean ezarriko dira, eta horiek erakundearen iragarki taulan argitaratuko dira.

Edonola ere, hautaketa prozeduran ebaluatu ez diren aldeak aztertzea mugatuko dira berariazko probak, eta, berariazko poltsak osatzerakoan, erantzukizun berezia duten lanpostuekin harreman zuzena duten postuekin zerkusia dutenetara.

Era berean, deialdi horretan berariazko probei emango zaien gehieneko puntuazioa adieraziko da, eta ez da izango, inolaz ere, hautaketa prozesuaren ehuneko 25 baino gehiago, hau da, dagokion erreferentzia poltsa eratzeko erabili zen hautaketa prozesuarena.

3.3.3. Aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsen antolamendurako irizpideak: Aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsen antolamendua eta eraketa honako faktore hauek batuz egingo da:

a) Erreferentzia poltsan dagoen pertsona bakoitzak duen puntuazioa, guztira, eta hautaketa prozesu hau hastean zeukana.

b) Deialdi bakoitzean ezarritakoaren arabera berariazko probetan lortutako puntuazioa.

3.4. Aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsen eraketa: berariazko probak egin eta artikulua honetako 3.3.2 puntuan ezarritako irizpidea aplikatu ondoren, aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsa bakoitza Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Zuzendaritza-Kudeatzaileraren ebazpenaren bidez emango da, eta hori erakunde honen iragarki taulan jarriko da.

3.5. Aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsen funtzionamendua: Aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsak eratu ondoren, horien funtzionamendua foru agindu honetan ezarritakoaren arabera arautuko da.

Aurrekoa kontuan hartuta ere, aldi baterako enplegurako berariazko lan poltsa osatzen dutenei bakarrik egin dakieke izendapen proposamena erreferentzia poltsan honelako egoeraren batean agertzen badira:

- jardunean
- alta/ laneratzeko prest
- alta/ lehentasunez laneratzeko prest

6. artikulua.- Aldi baterako enplegurako lan poltsa berriak sortzea. Eragina. Aldi baterako enplegurako lan poltsa subsidiarioak

Araudi honen 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, aldi baterako lan poltsa berri bat sortzeak ondoko aldaketak eragingo ditu indarrean sartzen denetik aurrera:

1. Artean egon den aldi baterako lan poltsa, eskala, azpieskala eta klase berekoa, ez da aldi baterako enplegurako lan poltsa izango, aldi baterako lan poltsa subsidiarioa edo ordezkoa baizik. Azken poltsa hori bestea agortutakoan baino ez da erabiliko.

2. Araudiaren 6. artikuluan xedatutakoa betez, aurrerantzean ez du indarrik izango artean indarrean egon den aldi baterako lan poltsa subsidiarioa edo ordezkoa, eskala, azpieskala eta klase berekoa.

7. artikulua.- Aldi baterako enplegurako zerrenda subsidiarioak

1. Maiatzaren 24ko 26/2007 Foru Aginduan, apirilaren 24ko 12/2008 Foru Aginduak aldatuan, xedatutako irizpideekin bat sortutako aldi baterako lan poltsa subsidiarioak zabaldu egingo dira. Lan poltsa horretan sartzeko, izangaiek nahi hori adieraziko dute eta, horretarako, dagokion eskaera aurkeztu, eta lanpostu horiek betetzeko beharrezko betekizunak izan beharko dituzte.

- Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde karrerako funtzionarioek edozein zerrenda subsidiarioetan eman ahal izango dute izena.

- Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde karrerako funtzionario ez diren pertsonak, egungo lan egoera aintzat hartuta, ondoko zerrenda subsidiarioetan eman ahal izango dute izena: mediku geriatra, mediku errehabilitatzaile, barne-medikuntzako mediku, enpresa mediku eta erizain zerrendetan. Etorkizunean egoera horrek Gizarte Ongizaterako

la nueva bolsa, para que realicen las pruebas específicas. Estas pruebas se determinarán en la misma convocatoria, que se publicará en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo.

En cualquier caso, las pruebas específicas únicamente se dirigirán a evaluar aspectos no incluidos en el proceso selectivo en virtud del cual se constituyó la Bolsa de Referencia y que tengan relación directa con la especial responsabilidad de los puestos para los que se pretende constituir bolsas específicas.

Asimismo, en dicha convocatoria se especificará la puntuación máxima asignada a las pruebas específicas que, en ningún caso, podrá superar el 25 por ciento de la puntuación máxima del proceso selectivo en virtud del cual se constituyó la correspondiente Bolsa de Referencia.

3.3.3. Criterio de ordenación de la bolsa de trabajo temporal específica: La ordenación y constitución de cada bolsa de trabajo temporal específica se efectuará mediante la suma de los siguientes factores:

a) La puntuación total que cada persona participante tenga en la correspondiente Bolsa de Referencia y en el momento de iniciar este proceso selectivo.

b) La puntuación obtenida en las pruebas específicas que se determinen en la convocatoria correspondiente.

3.4. Constitución de la bolsa de trabajo temporal específica: Una vez realizadas las pruebas específicas correspondientes y aplicado el criterio previsto en el punto 3.3.3. del presente artículo, cada bolsa de trabajo temporal específica se constituirá mediante resolución de la Dirección-Gerencia del Instituto Foral de Bienestar Social, que será publicada en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo.

3.5. Funcionamiento de las bolsas de trabajo temporal específicas: Constituidas las bolsas de trabajo temporal específicas, su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en la presente Orden Foral.

No obstante lo anterior, a las personas que integren cada bolsa de trabajo temporal específica sólo se les podrá realizar una oferta de nombramiento para el puesto correspondiente a esta bolsa cuando en la Bolsa de Referencia se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Activo.
- Alta/Disponible.
- Alta/Disponible-Preferente.

Artículo 6.- Creación de nuevas bolsas de empleo temporal. Efectos. Bolsas subsidiarias de empleo temporal.

La creación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la presente normativa de una nueva bolsa de empleo temporal producirá, en el momento de su entrada en vigor, las siguientes modificaciones:

1. La bolsa de empleo temporal vigente hasta ese momento y correspondiente a la misma Escala, Subescala y Clase perderá su condición como tal bolsa de empleo temporal y quedará constituida como bolsa subsidiaria de empleo temporal, para ser utilizada en el supuesto de agotarse la nueva bolsa creada.

2. La bolsa subsidiaria de empleo temporal vigente hasta ese momento, en aplicación del artículo 6 de la normativa, y correspondiente a la misma Escala, Subescala y Clase quedará automáticamente derogada.

Artículo 7.- Listas subsidiarias de trabajo temporal.

1. Las listas subsidiarias de trabajo temporal que se crearon de acuerdo con los criterios fijados en la Orden Foral 26/2007, de 24 de mayo, modificada por la Orden Foral 12/2008, de 24 de abril, se ampliarán en los supuestos que a continuación se citan con las personas que desean incorporarse a las mismas, manifiesten su voluntad de hacerlo presentando la oportuna solicitud y reúnan los requisitos necesarios para el desempeño de los puestos correspondientes:

- En el supuesto de las personas funcionarias de carrera del Instituto Foral de Bienestar Social a cualquier lista subsidiaria.

- En el supuesto de las personas que no sean funcionarias de carrera del Instituto Foral de Bienestar Social y dada la actual situación del mercado laboral en los puestos de Médico/a Geriatra, Médico/a Rehabilitador, Médico/a Internista, Médico/a Psiquiatra, Médico/a de Empresa, y Enfermero/a, a las listas subsidiarias correspondientes a estos

Foru Erakundeko beste lanpostu batzuei eragingo balie, Zuzendaritza-Kudeatzailetzak eskumena izango luke egoera horren pean dauden lanpostuei dagozkien zerrenda subsidiarioak zabaltzeko.

Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko Zuzendaritza-Kudeatzailetzak emandako ebazpen bidez izendatuko da izangaia zerrenda subsidiario horretako kide. Aldez aurretik izangaiek araudi honen 4.2 artikuluan xedatutako agiriak aurkeztu behar izan dituzte. Agiriak aurkeztu ahala bihurtuko dira izangaia zerrendako kide. Zerrendaratutako kideak bere aurretik zerrendaratutakoak baino 0,1 puntu gutxiago izango du; hau da, une horretan azkena denak baino hamarren bat gutxiago.

Aldi baterako enplegurako zerrenda subsidiario horien funtzionamendua honako foru agindu honetan ezartzen denaren arabera arautuko da.

2. Azkenik, eta zerrenda subsidiarioa agortzen bada, erakunde laguntzaileetara joko da (beste administrazio publiko batzuk, Enplegurako Zerbitzu Publikoak eta abar) langile beharra betetzeko. Sistema horrek behin-behineko izaera edukiko du, aldi baterako lanetarako lan poltsa berria egin arte, hain zuzen ere. Ahal den neurrian, aldi baterako lanetarako lan poltsa urtebeteren buruan deituko da, aurretik zegoen zerrenda agortu zen data kontuan hartuta.

III. kapituluá: Aldi baterako enplegurako lan poltsen dinamika

8. artikulua.- Aldi baterako lan poltsak osatzen dituzten langileen egoerak

Hona hemen lan poltsari dagokionez pertsona batek izan ditzakeen egoerak zerrendatuta:

a) Jardunean.- Lan poltsa bateko pertsona jardunean egongo da lanposturen baterako izendatzen duten unetik aurrera, izendapen hori edozein lan poltsakoa izanda ere. Izendapen hori indarrean dagoen bitartean ez da eskaintza berririk egingo, 9. artikulua 2. eta 3. paragrafoetan eta 10. artikuluan xedatutakoaren ondorioz egingakoak izan ezik.

b) Alta/laneratzeko prest.- Araudi honen 10. artikuluan aipatzen diren pertsonak egongo dira altan edo laneratzeko prest, bai eta honako egoera honetan daudenak ere:

1.- Dagokion izendapena amaitu zaienak.

2.- Aldi baterako bajan egon beharreko epea amaitu zaienak zigorren batengatik.

3.- Aldi baterako borondatezko baja amaitzeko eskaera egin dutenak, artikulua honetako d)1 puntuan ezarritakoaren arabera.

4.- Amatasun/aitatasun baimena duten pertsonak. Pertsona horiek 9.3 puntuak jasotako izendapenentarako baino ezin izango dira hautatu. Izendapena hobetzea. Hautatu baldin badituzte, baina ezin badute lanean hasi, izendapenak izendatu eta egun horretan bertan izango du administrazio aldetik ondorea, diru aldetik, ordea, langilea lanpostuan sartzen denetik. Amatasun/aitatasun baimena bukatzen zaienean hasi beharko dute lanean, halaxe xedatzen baitu erabakiak, eta izendapena ezin izango da izendapena eragin zuen xedearena baino luzeagoa izan.

Ezin izan bada pertsonaren batekin harremanetan jarri ondoz ondoko hiru lan eskaintza betetzeko ezarritako dagoen epean, pertsona hori "alta/laneratzeko prest" egoeran egongo da. Behin epe hori beteta ezinezkoa bada pertsona horrekin harremanetan jartzea, paragrafo honetako f) idatz zatian azaltzen den beste egoera honetan egongo da: "aurkitu ezin direnak".

c) Alta/lehenatasunez laneratzeko prest. - Egoera hau honela koetan gerta daiteke: lan poltsak kudeatzean arazoren bat egon (hala nola, izendapen bakar baterako hautaketa prozesu bikoitza egotea, hasiera batean onartutako lan kontratu edo proposamenak bertan behera geratzea, eta onar daitezkeen beste batzuk) eta horren ondorioz lan baterako hautatu ez diren pertsonak daudenean.

Aipatutako arazoen eraginez kaltetuta geratu diren pertsonen lehenatasuna izango dute lehenengo lan kontratu/izendapena eskaintzen zaienean, hautaketaren unean lan poltsan euren aurretik eta

puestos. Si, de futuro, la situación expresada afectara a algún otro puesto de trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social se faculta a la Dirección-Gerencia del mismo para ampliar, mediante el procedimiento descrito, las listas subsidiarias correspondientes al puesto o puestos afectados.

Su incorporación a las listas subsidiarias se efectuará mediante resolución de la Dirección-Gerencia del Instituto Foral de Bienestar Social, una vez hayan presentado toda la documentación detallada en el artículo 4.2. de la presente normativa. Las incorporaciones a las listas subsidiarias se efectuarán según el orden de presentación de documentación y cada una de ellas con una puntuación de una décima menos que la persona que hasta ese momento ocupe el último puesto.

El funcionamiento de estas listas subsidiarias de trabajo temporal se regirá por lo dispuesto en la presente Orden Foral.

2. Finalmente, en caso de que se agote una lista subsidiaria será preciso recurrir a entidades colaboradoras (otras Administraciones Públicas, Servicios Públicos de Empleo, etc.) para cubrir las necesidades de personal. La utilización de este sistema tendrá un carácter provisional hasta que tenga lugar una nueva convocatoria de bolsas de trabajo temporal. En la medida de lo posible, la nueva convocatoria de bolsa de empleo temporal se realizará en el plazo de un año desde que se produzca el agotamiento de la lista de trabajo temporal correspondiente.

Capítulo III: Dinámica de las Bolsas de Empleo Temporal.

Artículo 8.- Situaciones del personal integrante de las bolsas de trabajo temporal.

Las diferentes situaciones con relación a la Bolsa en que una persona puede encontrarse son:

a) Activo/a.- Las personas integrantes de una bolsa de trabajo se encuentran en activo desde el momento en el que acceden a un nombramiento, cualquiera que sea la bolsa origen del mismo. Durante la vigencia de este nombramiento no se efectuarán nuevas ofertas salvo las que sean consecuencia de lo previsto en los apartados 9.2. y 9.3. del artículo 9 o en el artículo 10.

b) Alta/Disponible.- Se encontrarán en situación de Alta/Disponible las personas a las que se refiere el artículo 10 de la presente normativa y las que se encuentren en los siguientes supuestos:

1.- Finalización del correspondiente nombramiento.

2.- Finalización del período establecido en situación de baja temporal por motivo de sanción.

3.- Presentación de la solicitud de finalización de la baja temporal voluntaria, conforme a lo dispuesto en el punto d)1. del presente artículo.

4.- Personas en situación de permiso maternal/paternal. Estas personas sólo podrán ser seleccionadas para los nombramientos que figuran en el punto 9.3. Mejora de nombramiento. En el caso de que fuese seleccionada y no pudiese incorporarse será nombrada en el puesto con efectos administrativos desde la fecha de inicio del nombramiento y económicos desde su incorporación al puesto. La incorporación deberá realizarse a la finalización del período de permiso maternal/paternal, según lo establecido en el Acuerdo Regulador y la duración del nombramiento no podrá exceder la del objeto del nombramiento.

Permanecerán en situación de Alta/Disponible aquellas personas con las que no se hubiera podido contactar en el plazo establecido para cubrir tres ofertas de nombramiento consecutivas. Transcurrido este plazo sin que se hubiera podido contactar con ella, la persona pasará a la situación de ilocalizable, que figura en la letra f) del presente apartado.

c) Alta/Disponible-Preferente.- La situación de Alta/Preferente se producirá en el supuesto de aquellas personas que no hayan podido ser seleccionadas para una oferta de trabajo como consecuencia de posibles incidencias en la gestión de las bolsas tales como duplicidad de proceso selectivo para el mismo nombramiento, anulación de propuestas o contrataciones inicialmente aprobadas y otros asimilables.

Las personas que hayan sido afectadas por los supuestos citados tendrán prioridad de asignación ante la primera oferta de contrato/nombramiento de trabajo que, dentro de sus escalas, subescalas

laneratzeko prest dauden gainontzekoen aurretik lan eskaintza hori onartzeko; betiere euren lanerako eskala, azpieskala eta klaseko lan eskaintza bada eta horretarako gutxienez ezarrita dauden baldintzak aintzat hartuta. Lan kontratua/izendapena amaitzen denean, pertsona horiek lan poltsan lehen zuten tokian egongo dira. Lan zerrendan kide bat baino gehiago badago horrelako egoeraren batean, lehen-tasuna egoera horretan mantentzen duen gorabeheraren datak zehaztuko du. Zer izendapen motatan (orokorra ala izendapen hobetza) gertatu den gorabeheraren arabera aplikatuko da lehen-tasuna.

d) Aldi baterako baja. Horrelako egoeran daudenei ez zaie eskainiko izendapenik.

1.- Interesdunak eskatu beharko du aldi baterako baja emateko. Aldi baterako baja alta eskatu arte emango da eta, betiere, gutxienez, hilabeterako, ondokoetan izan ezik:

- Aldi baterako baja hori uztailerako, edota abuzturako eskatzen bada, epe hori, gutxienez, hiru hilabetekoa izango da.

- Aldi baterako baja hori irailerako eskatzen bada, aldiz, epe hori, gutxienez, bi hilabetekoa izango da.

- Aldi baterako baja hori Aste Santutik, San Prudentziotik, udatik eta eguberrietatik kanpo eskatzen bada, gutxienez, astebetekoa izango da.

Baja eskabidea idatziz aurkeztu beharko da, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordeak Teknikoan; eskabidea, bestalde, 7 egun lehenago aurkeztu beharko dute interesdunek. Era berean, prest egote hori idatziz aurkeztu behar du interesdunak Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordeak Teknikoan, eta zerrendan sartzeko epea idazkia jaso eta handik 3 egunera izango da.

Beste enpresa edo erakunderen batek kontratatu dituztela egiaztatzen dutenei edo aldi baterako ezgaitasuna egiaztatu dutenei, edo amatasun/aitatasun baimena dutenei baino ez zaie aldi baterako bajaran emango automatikoki, hau da, ez da zertan idatzizko eskaera aurkeztu behar.

2.- Araudi honekin bat etorri egindako lan eskaintza bat lehenengo aldiz ez onartzeagatik, arrazoitu gabe, pertsona horri aldi baterako baja emango zaio 3 hilabeterako. Horretarako, honako hauek izango dira arrazoitze modukoak:

a) Ezinbestean gertatu diren gorabeheren eraginez, pertsona bat ezin izan bada lanean hasi; betiere, gorabehera horiek pertsona horri deitu zaion unean gertatu badira eta izendapenaren egunean jarraitzen badute. Interesdunak gorabehera horiek frogatu beharko ditu.

b) Beste enpresa edo erakunderen batek kontratatuta lanean hastea, lan eskaintza egunaren aurreko 10 egunetan edo gutxiagotan. Kontratu edo izendapenean ez bada adierazten kontratua noiz hasi eta bukatu den, hamar egun izango dira, zerbitzua emateari utzi zaion egunetik aurrera, horren inguruko egiaztagiria aurkezteko.

c) Lan eskaintza jakinarazi baino lehenago, aldi baterako ezintasun bajaren edo amatasun baimenaren aldia hasi eta hamar egun igaro ez badira. Modu berean jokatu da, aldi baterako ezintasun egoerako alta jaso dela jakinarazten bada, jaso eta hamar egunen barruan.

d) Izendapen baten amaieraren artean eta horren segidan egindako beste izendapen bati dagokion zerbitzu-eginkizuna hasteko orduaren artean gutxienez hamabi ordu egon ez badira.

e) Lan eskaintza bati, lan poltsako pertsonak adierazi dituen parte-hartze lehen-tasunekin bat ez datorrenari, lehen aldiz uko egitea.

3.a) Araudi honekin bat etorri egindako lan eskaintza bat bigarren aldiz ez onartzeagatik, arrazoitu gabe, pertsona horri 6 hilabeterako emango zaio baja. Horretarako, arrazoitze modukoak izango dira aurreko paragrafoan zerrendatutakoak.

y clases y respetando las condiciones mínimas que tenga establecidas, frente al resto de participantes de las listas que en el momento de la selección pudiesen encontrarse por delante disponibles. Una vez finalice la contratación/nombramiento volverán a su posición anterior en la lista. En el caso de que coexistan más de un o una componente de las listas en dicha situación, la prioridad vendrá establecida por la fecha de la incidencia que le mantiene en esta situación. La prioridad se aplicará a la modalidad de nombramiento (general o mejora de nombramiento) en la que se haya producido la incidencia.

d) Baja Temporal. Durante dicha situación no se ofertarán nombramientos.

1.- La baja temporal se producirá siempre a solicitud de la persona interesada y se concederá con carácter general por el período mínimo de un mes y hasta nueva alta, excepto en los siguientes supuestos:

- Si la baja temporal se solicita para los meses de julio y/o agosto, este período mínimo será obligatoriamente de tres meses.

- Si la baja temporal se solicita para el mes de septiembre este período mínimo será obligatoriamente de dos meses.

- Si la baja temporal se solicita durante períodos no coincidentes con los períodos de Semana Santa, San Prudencio, verano y Navidades el período mínimo será de una semana.

La solicitud de baja deberá ser comunicada por la persona interesada mediante escrito dirigido a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social con, al menos, 7 días de antelación a la fecha de efectos. Igualmente, la nueva disponibilidad se comunicará mediante otro escrito dirigido a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social, y la fecha de reincorporación a la lista será 3 días después de la fecha de recepción de este escrito.

Únicamente se efectuará de forma automática el paso a situación de baja temporal, sin mediar solicitud escrita, cuando se acredite estar contratado por otra empresa u organismo, o bien cuando se acredite estar en situación de Incapacidad Temporal o Permiso por Maternidad/ Paternidad.

2.- Por no aceptar, por primera vez, una oferta de trabajo realizada conforme a la presente normativa por causa no justificada se causará baja temporal de 3 meses. A estos efectos se considerarán causas justificables:

a) Circunstancias de fuerza mayor que impidan a la persona incorporarse a su puesto, concurrentes en el momento de efectuar el llamamiento a la persona y que subsistan en la fecha del nombramiento. La persona interesada deberá acreditar tales circunstancias.

b) El inicio de contrataciones en otra empresa u organismo en un período igual o inferior a diez días naturales previos a la fecha de comunicación de la oferta. Cuando en el correspondiente contrato o nombramiento, no se especifique la fecha de finalización o cese, se dispondrá de un plazo de diez días naturales, contados desde la efectiva finalización de la prestación de servicios, para presentar la correspondiente acreditación documental de la misma.

c) Cuando no hayan transcurrido diez días naturales desde el inicio de baja médica por Incapacidad Temporal o Permiso por Maternidad de forma previa a la fecha de comunicación de la correspondiente oferta. Asimismo cuando el alta médica de una situación de Incapacidad Temporal se comunique dentro de los diez días naturales de producirse la misma.

d) Los supuestos en que no hayan transcurrido, como mínimo, doce horas entre la finalización de un nombramiento y la hora de inicio de la prestación de servicios correspondiente a un nombramiento inmediatamente posterior.

e) El rechazo, por primera vez, de una oferta de trabajo que no se ajuste a las preferencias de participación manifestadas por la persona integrante de la bolsa.

3.- a) Por no aceptar, por segunda vez, una oferta de trabajo realizada conforme a la presente normativa por causa no justificada se causará baja temporal de 6 meses. A estos efectos, se considerarán causas justificables las enumeradas en el punto anterior.

b) Lan eskaintza bati, lan poltsako pertsonak adierazi dituen parte-hartze lehentasunekin bat ez datorrenari, bigarren aldiz uko egitean, pertsona horri hilabeterako emango zaio baja.

4.- a) Araudi honekin bat etorri egindako lan eskaintza bat hirugarren aldiz ez onartzeagatik, arrazoitu gabe, pertsona horri 9 hilabeterako emango zaio baja. Horretarako, arrazoitzeko modukoak izango dira 2. paragrafoan zerrendatutakoak.

Aldi baterako baja horren eraginez, dagokion lan poltsako puntuetan zigorra ezarriko zaio pertsonari; horrela, pertsona hori lan poltsako azken tokian egongo da eta bere aurrekoak baino 0,01 puntu gutxiago izango ditu.

b) Lan eskaintza bati, lan poltsako pertsonak adierazi dituen parte-hartze lehentasunekin bat ez datorrenari, hirugarren aldiz uko egitean, pertsona horri hiru hilabeterako emango zaio baja. Aldi baterako baja horren ondorioz ez zaio zigorrik ezarriko lan poltsako izangaiari, puntuazioari dagokionez.

5.- Lan eskaintza bati, lan poltsako pertsonak adierazi dituen parte-hartze lehentasunekin bat ez datorrenari, laugarren aldiz uko egitean, pertsona horri 5 hilabeterako emango zaio baja.

6.- Lan eskaintza bati, lan poltsako pertsonak adierazi dituen parte-hartze lehentasunekin bat ez datorrenari, bost bider edo gehiagotan uko egitean, pertsona horri 9 hilabeterako emango zaio baja.

7.- Zigorreatatik, araudi honen 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

e) Behin betiko baja.- Egoera honek aldi baterako lan poltsan bajaran egotea dakar, ezeztazina da eta honakoetatik gertatuko da:

1. Interesdunak hala eskatu duelako.

2. a) Lanerako izendapen bati borondatez uko egitea izendapena indarrean dagoen artean. Hala ere, 9. artikularen 2. eta 3. paragrafoetan xedatutakoaren eraginez uko egiten bada, ez da kontuan hartuko.

b) Aurrekoa kontuan hartuta ere, zati batean aldi baterako lana egiten dutenak ez dira pasatuko behin betiko baja egoerara, eta ez dute edukiko zigorrik poltsan dagozkien puntuetan, izendapenari uko egiten badiote haien borondatez, eta lanean aritu diren epe hauek igaro badira:

-hiru hilabete, lanaldiaren heren bat egin badute,

-sei hilabete, lanaldiaren heren bat baino gehiago egin badute.

Bestalde, ez dira pasatuko behin betiko baja egoerara eta ez dute edukiko inolako zigorrik, poltsako puntuazioari dagokionez, izendapenari borondatez uko egin eta handik hamabi hilabeteren buruan antzeko beste izendapen batzuei ere uko egin dieten pertsonak.

3. Araudi honekin bat etorri egindako lan eskaintza bati laugarren aldiz uko egitea, arrazoitu gabe. Arrazoitzeko modukoak izango dira aldi baterako baja egoerari dagozkion berberak.

4. Lanpostua betetzeko gaitasunik ez badu, hau da, ezarritako probaldia gainditu ez badu.

5. Zigorra ezarrita izateagatik, araudi honen 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Baldin eta lan poltsako pertsonari aldi baterako baja zein behin betiko baja ematea ebazten bada, jakinarazpena idatziz emango zaio pertsona horri, errekurtsorako epeak eta prozedura zehaztuta.

f) Aurkitu ezin direnak.- Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoak egoera honetara pasatuko ditu, bere kabuz, beren bizileku edo telefono aldaketaren berri eman ez izanagatik, bidaltzen zaizkien telegramei edo egiten zaizkien telefono deiei erantzuten ez dietenak. Egoera horretan ez da inolako lan eskaintzarik egingo.

Aurkitu ezin den pertsona berriro "alta/laneratzeko prest" egoeran egon ahal izango da prozedura honen bidez: pertsona horrek idatzi bat bidaliko dio aldi baterako lan poltsen jarraipenerako eta kontrolerako batzordeari – araudi honen 12. artikuluan arautzen dena -, eta bertan, alde batetik, arrazoiak eman beharko ditu datu pertsonalak berriro ez izanagatik, eta bestetik, "alta/laneratzeko prest" egoeran

b) El rechazo, por segunda vez, de una oferta de trabajo que no se ajuste a las preferencias de participación manifestadas por la persona integrante de la bolsa causará baja temporal de 1 mes.

4.- a) Por no aceptar, por tercera vez, una oferta de trabajo realizada conforme a la presente normativa por causa no justificada se causará baja temporal de 9 meses. A estos efectos, se considerarán causas justificables las enumeradas en el punto 2.

Esta baja temporal conllevará una penalización en los puntos asignados a la persona candidata en la bolsa correspondiente, de manera que pasará a ocupar el último lugar de la bolsa con 0,01 puntos menos que la persona que le preceda.

b) El rechazo, por tercera vez, de una oferta de trabajo que no se ajuste a las preferencias de participación manifestadas por la persona integrante de la bolsa causará baja temporal de 3 meses. Esta baja temporal no conllevará una penalización en los puntos asignados a la persona candidata en la bolsa correspondiente.

5.- El rechazo, por cuarta vez, de una oferta de trabajo que no se ajuste a las preferencias de participación manifestadas por la persona integrante de la bolsa causará baja temporal de 5 meses.

6.- El rechazo, por quinta o más veces, de una oferta de trabajo que no se ajuste a las preferencias de participación manifestadas por la persona integrante de la bolsa causará baja temporal de 9 meses en cada ocasión.

7.- Por penalización, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente normativa.

e) Baja Definitiva.- Esta situación supone la baja en una bolsa de trabajo temporal, es irrevocable y se producirá por:

1. Solicitud de la persona interesada.

2. a) Renuncia voluntaria de un nombramiento de trabajo dentro del periodo de vigencia del mismo. Se exceptúan las que sean consecuencia de lo previsto en los apartados 9.2. y 9.3. del artículo 9.

b) No obstante lo anterior, las personas que se encuentren realizando trabajos temporales a tiempo parcial no pasarán a la situación de baja definitiva ni tendrán penalización en los puntos asignados en la bolsa correspondiente, si renuncian voluntariamente a su nombramiento una vez transcurridos los siguientes periodos de trabajo efectivo:

-tres meses, si realizan hasta un tercio de la jornada,

-y seis meses, si realizan más de un tercio de jornada.

Tampoco pasarán a la situación de baja definitiva ni tendrán penalización en los puntos asignados en la bolsa correspondiente si, dentro de los doce meses siguientes a esta renuncia voluntaria a su nombramiento de tiempo parcial, estas personas rechazaran otros nombramientos de esta naturaleza.

3. Rechazo, en una cuarta ocasión, de una oferta de trabajo realizada conforme a la presente normativa por causa no justificable. Se establecen como causas justificables las mismas que las correspondientes a la situación de baja temporal.

4. Manifiesta incompetencia para el desempeño de las funciones del puesto, falta de superación de los periodos de prueba establecidos.

5. Penalización, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente normativa.

En los casos en que se resuelva la baja temporal o definitiva la persona componente de la bolsa recibirá comunicación escrita de la misma, con los plazos y procedimiento de recurso.

f) llocalizable.- La Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social procederá de oficio a dar de alta en esta situación a quienes, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, no contesten a los telegramas o llamadas telefónicas que en su caso se les realicen. En esta situación no se efectuará oferta de trabajo alguna.

La persona que se encuentre en situación de llocalizable podrá ser reintegrada a la situación de Alta/Disponibile mediante el siguiente procedimiento: la persona remitirá un escrito a la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo Temporal – regulada en el artículo 12 de la presente normativa-, en el que justifique la no actualización de sus datos y solicite su reintegro a la situación de

sartzeko eskaera egin beharko du; ondoren, pertsonak aurkeztutako alegazioak aztertuta, aipatutako batzordeak erabakiko du pertsona hori egoera horretan sartu ala ez.

Alegazioen erantzuna arindu nahian, Langileen Arloko Zuzendariorde Teknikoak "alta/laneratzeko prest" egoeran dagoen langilea behin-behinean lanean hasteko erabakia har dezake; hala ere, hori egin ondoren, Zuzendariordeak horren berri eman beharko dio Aldi Baterako Enplegurako Jarraipen eta Kontrol Batzordeari.

Batzordeak onartzen ez badu pertsona hori "alta/laneratzeko prest" egoeran sartzea, aldi baterako bajaran egongo da hortik aurrera - araudi honen 8. artikulua d)2, d)3 edo d)4 puntuetan ezarritako egoera da hori -, edo bestela behin betiko bajaran - araudi honen 8. artikulua e)3 puntuan ezarritako egoera da beste hori -, dagokionaren arabera.

9. artikulua.- Izendatzeko prozedura

Lan eskaintza egiterakoan kontuan hartuko dira nahitaez lan eskaintzaren ezaugarriak, lan poltsan pertsona horrek duen hurrenkera eta parte-hartzeko lehentasunak. Derrigortasun data igarota daukan lanpostu bat bete behar den guztietan, lehentasuna izango dute lanpostuko hizkuntza eskakizuna behar bezala egiaztatzen duten lan poltsatutako pertsonak.

Izendapenak honako hurrenkera honen arabera egingo dira:

a) Lehenengo eta behin, eskaintzen den lanpostuari dagokion aldi baterako enplegurako lan poltsan daudenak, araudi honen 4. eta 5. artikuluetan ezartzen den bezala.

b) Horrelakorik ez balego, eskaintzen den lanpostuari dagokion aldi baterako enplegurako lan poltsa subsidiarioan daudenei deituko zaie, araudi honen 6. artikuluan ezartzen den bezala.

c) Horrelakorik ez balego, eskaintzen den lanpostuari dagokion aldi baterako enplegurako zerrenda subsidiarioan daudenei deituko zaie, araudi honen 7. artikuluan ezartzen den bezala.

Pertsona bati eskatutako lehentasunen arabera ez den izendapena eskaini aurretik (araudi honen 3. artikuluan ezartzen denaren arabera), beharrezkoa izango da lehenago lehentasun hori markatu duen pertsonarekin betetzeko ahalegina egitea, zehaztutako hurrenkera kontuan hartuta.

Oro har, lan eskaintzak behar besteko denboraz egingo dira; horrela, gutxienez, izangaiari lan eskaintza egiten zaion egunaren hurrengoan hasi ahal izango da pertsona hori zerbitzuak ematen. Behar bezala arrazoitutako salbuespenetan baino ezin izango da eskaintza egin denbora gutxiagoz.

Oporraldian izan ezik, kontuan izanda zenbat funtzionario ordezkatu behar diren sasoi horietan, ondoko datak zehazten dira:

- Aste Santuko oporrak: kasuan kasuko urteko Ostegun Santuaren aurreko hamalau egun.

- Udako oporrak: kasuan kasuko urteko maiatzaren hamarra.

- Gabonetako oporrak: kasuan kasuko urteko azaroaren zazpia.

9.1. Prozedura orokorra

1. "Alta/laneratzeko prest" egoeran daudenen artean auke-ratuko da, eta lehentasuna emango zaie "alta/lehentasunez laneratzeko prest" egoeran daudenei; horiek horrela, eskaintzak egiteko deiak ondoko irizpide hauen arabera egingo dira (lan egiteko lehentasuna, betiere, lan poltsako hurrenkeraren arabera zehaztutako da):

- Lehenengo eta behin, zentroa dagoen eskualdean lan egitea eskatu dutenei eskainiko zaie izendapena (horiek osatzen duten zerrenda erabiliko da, alegia), 9.1 paragrafo honen 2. puntuan adierazitako lehentasunen hurrenkeraren arabera.

- Halakorik ez badago, gainontzeko izangaiei eskainiko zaie izendapena; horretarako, lehenengo eta behin eskualdearen irizpidea erabiliko da, 9.1 paragrafo honen 3. puntuan adierazitako lehen-

Alta/Disponible; previo análisis de las alegaciones presentadas por la persona, la mencionada Comisión resolverá sobre su posible reintegro.

Al objeto de agilizar la consideración de las alegaciones, la Subdirección Técnica del Área de Personal podrá, provisionalmente, resolver sobre el posible reintegro de la persona a la situación de Alta/Disponibile, sin perjuicio de que dicha Subdirección informe con posterioridad a la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo Temporal.

En caso de que la Comisión deniegue el reintegro a la situación de Alta/Disponibile la persona pasará a la situación de baja temporal, prevista en los puntos d)2., d)3. o d)4. del artículo 8 de la presente normativa, o bien a la situación de baja definitiva, prevista en el punto e)3. del artículo 8 de la presente normativa, según corresponda.

Artículo 9.- Procedimiento de nombramiento.

En el momento de realizar la oferta de nombramiento se tendrán en cuenta necesariamente las características de la misma, el orden en la bolsa y las preferencias de participación de cada candidatura. En todos los casos en los que se trate de cubrir un puesto con fecha de preceptividad vencida tendrán preferencia aquellas personas integrantes de la bolsa que tengan debidamente acreditado el perfil lingüístico del puesto.

Los nombramientos se efectuarán conforme al siguiente orden de llamamiento:

a) En primer lugar se llamará a las personas integradas en la bolsa de empleo temporal correspondiente al puesto ofertado, conforme a lo dispuesto en los artículos 4 ó 5 de la presente normativa.

b) En su defecto, se llamará a las personas integradas en la bolsa subsidiaria de trabajo temporal correspondiente al puesto ofertado, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la presente normativa.

c) En defecto de lo anterior, se llamará a las personas integradas en la lista subsidiaria de trabajo temporal correspondiente al puesto ofertado, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de la presente normativa.

Para ofrecer un nombramiento que no se corresponda con las preferencias de participación manifestadas por una persona, según lo previsto en el artículo 3 de la presente normativa, será necesario haber intentado previamente la cobertura del puesto con personas cuyas preferencias de participación sí se ajusten al mismo, siguiendo el orden de llamamiento anteriormente indicado.

Como regla general, las ofertas de nombramiento deberán realizarse con una antelación suficiente de manera que, como mínimo, la prestación de servicios comience al día siguiente a aquél en que se comunique la oferta a la persona candidata. Sólo en casos excepcionales, debidamente justificados, el llamamiento podrá efectuarse con una antelación inferior.

Excepto en los períodos vacacionales, en los que dado el elevado número de personas funcionarias que se precisan sustituir, se establecen las siguientes fechas:

- Para vacaciones de Semana Santa: catorce días antes del Jueves Santo del año correspondiente.

- Para vacaciones de verano: el día diez de mayo del año correspondiente.

- Para vacaciones de Navidad: el día siete de noviembre del año correspondiente.

9.1. Procedimiento General.

1. La búsqueda se realizará entre aquellas personas que estén en situación de alta/disponible, dando prioridad a quienes se encuentren en la situación de alta/disponible-preferente, considerando los criterios de llamamiento que se indican a continuación (de tal forma que la prioridad para trabajar siempre vendrá determinada por el número de orden menor en la bolsa):

- En primer lugar se procederá a ofertar el nombramiento conforme a la lista configurada por todos los que hayan solicitado la zona donde se encuentra el centro según el orden de prioridades expuesto en el punto 2 del presente apartado 9.1.

- En su defecto, se procederá a ofertar el nombramiento al resto de candidatos aplicando en primer lugar el criterio de zona, según el orden de prioridades expuesto en el punto 3. del presente apartado

tasunen hurrenkeraren arabera; behin lehentasun hori zehaztuta, 9.1 paragrafo honen 2. puntuan adierazitako lehentasunen arabera antolatuko da izendapenerako eskaintza:

2. Araudi honek 3.2 artikuluan lanaldi motaren arabera parte-hartzeko lehentasunak zehaztu ditu; lehentasun horiekin bat etorritz izendapen bat eskaintzeko lehentasunen hurrenkera honakoa izango da:

- Oro har, lanaldi motarekin bat datorren izendapen lanaldia eskatu duten pertsonen eskainiko zaie lana.

- Aurreko puntuan xedatutakoa ezinezkoa bada, lehentasun hurrenkera honako hau izango da:

. Lanaldi osoaren 50eko lanaldietarako edo laburragoetarako izendapenak: D taldeko lanaldia eskatu duten pertsonen eskainiko zaie.

. Lanaldi osoaren ehuneko 50 eta 75 arteko lan eskaintzetarako izendapenak: lehenengo D taldekoei eskainiko zaizkie eta, halakorik ezean, C taldekoei.

. Lanaldi osoaren ehuneko 75 eta 100 arteko lan eskaintzetarako izendapenak: lehenengo D taldekoei eskainiko zaizkie, halakorik ezean, B taldekoei eta, azkenik, C taldekoei.

. Lanaldi osoetarako (ehuneko 100) izendapenak: lehenengo B taldekoei eskainiko zaizkie eta, halakorik ezean, C taldekoei.

3. Araudi honek 3.1 artikuluan eskualdearen arabera parte-hartzeko lehentasunak zehaztu ditu; lehentasun horiekin bat etorritz izendapen bat eskaintzeko lehentasunen hurrenkera honakoa izango da:

- Lehenengo, lantokiaren eskualdea aukeratu dutenei eskainiko zaie.

- Halakorik ezin bada, gainontzeko bi eskualdeak aukeratu dituztenei eskainiko zaie.

- Hirugarrenik, "Lautada" aukeratu dutenei eskainiko zaie.

- Halakorik ezin bada, "Aiara" aukeratu dutenei eskainiko zaie.

- Bosgarrenean, "Errioxa" aukeratu dutenei eskainiko zaie.

9.2. Egonkortasuna aldi baterako zerbitzuak ematean

Funtzionario bat arrazoiren batengatik ordezkatu bada, eta behin arrazoi hori amaituta, jarraian, beste arrazoi batengatik ezin badu bere lanpostuan hasi, beste lan eskaintza bat egin beharko da; kasu horretan, lana aldi baterako betetzen ari zen pertsonari egingo zaio lan eskaintza, lan postuetan zein tokitan dagoen kontuan hartu gabe. Izendapena lanpostu huts bat betetzeko egiten bada, izangaiak Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen lanpostu zerrendan sartzeko indarrean dauden betekizunak bete beharko ditu.

Prozedura bera aplikatuko zaie lanaldi osoaren ehuneko 100 baino gutxiagoko izendapenak dituztenei eta horrela, lanaldi luzeagoa izango dute; horretarako, betiere, aintzat hartuko dira bitarteko funtzionarioak adierazitako parte-hartzeko lehentasunak.

9.3. Izendapena hobetzea

1. Sistema honen arabera eskaini daitezkeen izendapenak (artikulu honetako aurreko paragrafoan ezarri den prozeduraren bidez beteko diren egoeretan izan ezik) ezaugarri hauetakoren batzuk dituztenak dira:

1) Lanpostu hutsak betetzeko bitarteko funtzionarioak; Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen lanpostu zerrendan ehuneko 100eko dedikazio erregimenarekin agertzen direnak, baita dedikazio gutxiagorekin agertzen direnak ere.

2) Urtebete baino gehiago irautea aurreikusita dagoen zerbitzu eginkizuna betetzeko bitarteko izaera, lanpostu hutsak betetzekoak izan ezik.

3) Lanpostua gordeko zaien eszedentziak, baldin eta urtebete baino gutxiagoko iraupena badute, bai eta zerbitzu bereziak ere.

4) Langileak erretiratzegatik egindako ordezkatzeko kontratuak.

9.1.; una vez concretada esta prioridad, la oferta del nombramiento se ordenará según el orden de prioridades expuesto en el punto 2 del presente apartado 9.1.

2. El orden de prioridades para ofertar un nombramiento, en virtud de las preferencias de participación por tipos de jornada definidas en el artículo 3.2. de la presente normativa, será el siguiente:

- Con carácter general siempre se ofertarán a aquellas personas cuyas preferencias de jornada coincidan con la jornada del nombramiento.

- Cuando lo indicado en el punto anterior no sea posible el orden de prioridades será el siguiente:

. Nombramientos inferiores o iguales al 50 por ciento: se ofertarán a aquellas personas cuyas preferencias de jornada coincidan con el grupo D de este parámetro.

. Nombramientos cuya jornada se sitúe entre el 50 por ciento y el 75 por ciento de la jornada completa: se ofertarán primero al grupo D, en su defecto al C.

. Nombramientos cuya jornada sea superior al 75 por ciento e inferior al 100 por cien de la jornada completa: se ofertarán primero al grupo D, en su defecto al grupo B y finalmente al grupo C.

. Nombramientos cuya jornada sea al 100 por cien: se ofertarán primero al grupo B y en su defecto al grupo C.

3. El orden de prioridades para ofertar un nombramiento, en virtud de las preferencias de participación por zonas definidas en el artículo 3.1. de la presente Normativa, será el siguiente:

- En primer lugar se ofertará a los que hayan solicitado la zona donde esté situado el centro de trabajo.

- En su defecto, se ofertará a los que hayan solicitado las dos zonas restantes.

- En tercer lugar, se ofertará a los que hayan solicitado la opción "Zona Llanada-Lautada".

- En su defecto, se ofertará a los que hayan solicitado la opción "Zona Ayala -Aiala".

- En quinto lugar, a los que hayan solicitado la opción "Zona Rioja -Errioxa".

9.2. Estabilidad en la prestación de servicios temporales.

En los supuestos en los que una persona funcionaria haya sido sustituida por una causa y, una vez finalizada la misma, sobrevenga sin solución de continuidad otra causa diferente que impida su incorporación al puesto de trabajo y que requiera un nuevo nombramiento, este último se asignará a la persona que estaba realizando la cobertura temporal inicial, con independencia de su posición en las bolsas. Cuando el nuevo nombramiento sea para la cobertura de una plaza vacante deberán reunirse todos los requisitos de acceso que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social vigente.

Idéntico mecanismo se aplicará a las personas con nombramientos temporales cuya dedicación sea inferior al 100 por cien de la jornada, de modo que se favorezca el incremento de su jornada, y siempre ajustándose a las preferencias de participación señaladas por la persona funcionaria interina.

9.3. Mejora de nombramiento.

1. Los nombramientos ofertables dentro de este sistema serán aquéllos que, exceptuando las situaciones que se cubran mediante el procedimiento establecido en el punto anterior del presente artículo, tengan alguna de las siguientes características:

1) Interinidades para cobertura de vacantes, tanto las que figuren en la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social con régimen de dedicación al 100 por cien como las inferiores a dicho porcentaje.

2) Interinidades por comisión de servicios de duración previsible superior a 1 año y a excepción de las que cubren vacantes.

3) Excedencias con reserva de puesto de trabajo cuya duración sea al menos de un año, así como la situación de servicios especiales.

4) Contratos de sustitución de trabajadores por jubilación.

5) Programako bitarteko funtzionarioak izendatzea, baldin eta aurreikusten bada lanpostua finkatu egingo dela gero egongo den lanpostuen zerrenda batean.

2. Artikulu honen 9.1 paragrafoan ezarritakoaren arabera izango da izendapen mota hau eskaintzeko prozedura, eta barne hartuko ditu, paragrafo horretan aipatutako pertsonen gain, jardunean dauden eta zerbitzuak ematen ari direnak (9.3 paragrafo honen 1. puntuan adierazitako ezaugarriak ez dituen izendapenen arabera zerbitzuak izan behar dira). Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen lanpostu zerrendan ehuneko 100 baino dedikazio erregimen txikiagorekin ageri diren lanpostu hutsak betetzeko bitarteko izaerak izan ezik. Horiek deialdian sartuko dira, baldin eta parte hartzeko lehentasunak ez badatoz bat betetzen ari diren lanpostu hutsarekin.

Lanpostu hutsa betetzeko bitarteko izaerak izeneko 1.1) puntuak jasotako kasuan, kasuan kasuko izendapena egin baino bost egun lehenago eskainiko da lanpostu hutsa betetzea, horrela egin badaiteke, lanpostua betetzeak presa duen ala ez.

Jardunean ari den pertsona batek lan eskaintza onartzen badu, aurreko izendapena besterik gabe utzi egingo du.

Araudi honen 10. artikuluan xedatutakoaz gain, izangaiak adierazitako lehentasunekin bat datorren eskaintza jaso eta hari uko egiten badiu, izendapena hobetzeko modalitatekin behin betiko emango zaio baja, salbu eta honakoetan, non egungo lanpostuan jarraitzea edo eskaintza berria hartzearen artean aukeratu ahal izango duen:

- Izangaia Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen lanpostu zerrendan lanaldi osoa (ehuneko 100) ez duen lanpostu huts batean aritzea.

- Izangaia beste lan postua bati dagokion lanpostu hutsa betetzen aritzea.

10. artikulua.- Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen karrerako funtzionarioen aldi baterako enpleguaren trataera

1. Foru agindu honen 4.1.a) artikulua babesean sortutako aldi baterako enplegurako lan postuan edo 7. artikulua babesean sortutako zerrenda subsidiario batean dagoen karrerako funtzionarioari, bere enplegu nahia asetzeko aldera, borondatezko eszedentzia onartuko zaio, bai eta lanpostua gorde ere, zerbitzua Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen beste eskala eta azpieskala batean eskaini dezan. Horretarako, karrerako funtzionarioak bere borondatez eta araudi honen 9. artikulua betetzeko du dagokion lan postuan oinarrituta eskaintako aldi baterako lanpostua. Hona hemen funtzionarioek aldi baterako bete ditzaketen lanpostuak:

a) Hutsik dauden lanpostuak.

b) Hurrengo arrazoietakoren bategatik lanpostua aldi baterako utzi duten titularrentzat gordeta daudenak:

- Titularra zerbitzu berezien administrazio-egoeran egotea.

- Titularrak, seme-alabez arduratzeko, sei hilabete edo gehiagoko eszedentzia eskatzea.

- Titularrak amatasun baimena izatea.

- Titularrak organo eskudunari sindikatu-lanetan urtebeteko edo hortik gorako ordu-kreditua pilatu duela jakinaraztea.

- Titularra oporretan egotea, baldin eta opor horiek, alde batera hartuta, 78 egun natural edo gehiago egin eta bitarteko funtzionario izendatutakoak bere oporrak sasoi horretan (izendapen sasoiak) ez dituela hartuko agintzen badu.

2. Funtzionarioak besterik berriaz adierazi ezean, bitarteko funtzionario kargutik kentzen denean, bere karrerako funtzionario lanpostuan berriro sartzeko eskatzen duela eta Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak eskaera hori automatikoki onartzen diola esan nahiko du. Hau da, kargugabetzen denetik bere lanpostuan berriro sartu arte ez da etenik egongo.

5) Nombramientos de funcionario interino de programa, cuyo puesto sea previsiblemente consolidado en una futura Relación de Puestos de Trabajo.

2. El procedimiento de oferta de este tipo de nombramientos se realizará conforme a lo establecido en el apartado 9.1. del presente artículo e incluirá, además de las personas que se mencionan en dicho apartado, a las que se encuentren en situación de Activo y prestando servicios en virtud de nombramientos cuyas características no sean las señaladas en el punto 1. del presente apartado 9.3. por tener un nombramiento en la misma bolsa de trabajo, excepto en las interinidades para cobertura de vacante que figuren en la Relación de Puesto de Trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social con régimen de dedicación inferior al 100 por cien, que sí serán incluidas en el llamamiento, siempre que sus preferencias de participación no coincidan con la plaza vacante que está ocupando.

En el caso contemplado en el punto 1.1) Interinidades para cobertura de vacantes, el ofrecimiento de esta cobertura de vacantes se realizará con una antelación de cinco días naturales al de la fecha de inicio del correspondiente nombramiento, siempre que sea factible en función de la urgencia de la cobertura.

La aceptación de la oferta por una persona que se encuentre trabajando conllevará el cese automático en el nombramiento anterior.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la presente normativa, la no aceptación de una oferta que se corresponda con las preferencias de participación manifestadas por la persona candidata conllevará la baja definitiva para la modalidad de mejora de nombramiento, excepto en los siguientes casos, en los que podrá elegir permanecer en la plaza actual o aceptar la nueva oferta:

- la persona seleccionada está ocupando una plaza vacante que figure en la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Foral de Bienestar Social con régimen de dedicación inferior al 100 por cien.

- la persona seleccionada está ocupando una plaza vacante correspondiente a otra bolsa de trabajo.

Artículo 10.- Tratamiento del empleo temporal de las funcionarias y los funcionarios de carrera del Instituto Foral de Bienestar Social.

1. Con el fin de que pueda satisfacer su expectativa de empleo, al personal funcionario de carrera que forme parte de una bolsa de empleo temporal creada al amparo del artículo 4.1.a) de la presente Orden Foral o de una lista subsidiaria creada al amparo del artículo 7 de la misma, se le concederá de oficio una excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, para prestar servicios en otra escala y subescala del Instituto Foral de Bienestar Social cuando acceda, voluntariamente y en aplicación del artículo 9 de la presente normativa, a desempeñar con carácter temporal un puesto correspondiente a la bolsa de la que forme parte, en los siguientes supuestos:

a) los puestos que se encuentren vacantes.

b) los puestos que estén reservados a sus correspondientes titulares por alguna de las siguientes causas de ausencia temporal:

- mientras la persona titular permanezca en la situación administrativa de servicios especiales.

- cuando la persona titular solicite una excedencia para el cuidado de hijos o hijas por un período igual o superior a seis meses.

- cuando la persona titular esté en situación de permiso por maternidad.

- cuando la persona titular comunique al órgano competente una acumulación del crédito horario sindical igual o superior a un año.

- o la cobertura de las ausencias por las vacaciones de personas titulares, siempre que dichas ausencias acumulen un período ininterrumpido igual o superior a 78 días naturales y, además, la persona nombrada como funcionaria interina asuma el compromiso de no disfrutar sus propias vacaciones en período coincidente con el de este nombramiento.

2. Salvo que medie manifestación expresa en contrario por parte de la persona funcionaria, se entenderá que, una vez producido el cese en su nombramiento de funcionario interino, solicita su reingreso al servicio activo como funcionario de carrera y le es concedido automáticamente por el Instituto Foral de Bienestar Social, de tal manera que no existirá solución de continuidad entre los mencionados cese y reingreso.

11. artikulua.- Aldi baterako lan poltsetan zigorrek ezartzea. Prozedura

1. Aldi baterako lan poltsak osatzen dituztenen aurkako txostenak egin ahal izango dituzte Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko zentro eta zerbitzuetako zuzendaritzek eta arduradunek, baldin eta, zerbitzu eginkizunetan dauden bitartean, lan poltsetako pertsona horiek Euskal Funtzio Publikoaren Legeak III. titulua VIII. kapituluaren tipifikatuta datozen jokoaren baten erantzule badira eta horri dagokion zigor espediente izapidetu ez bada.

Txosten horiek Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoari bidaliko zaizkio, dagokion Zuzendariordetza Teknikoaren bidez.

2. Txostena ikusita, eta aurretik informazioa lortzeko egoki irizitako jarduerak ere gauzatu daitezkeela kontuan hartuta, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoari dagokio erabakitzea paragrafo honetan araututako zigor prozedura hasi ala ez.

Horiek horrela, prozedura hori hasiko duen ebazpenean, aipatutako Zuzendariordetzak instruktorea izendatuko du; karrerako funtzionarioa izan behar du instruktore horrek, aldi baterako lan poltsan dagoen pertsonaren kidego edo eskala bereko edo goragoko talde batekoa.

Espediente hasteko ebazpena, betiere, prozedura ireki zaion pertsonari jakinaraziko zaio.

3. Instruktoreak agindua emango du gertaerak zehazteko egoki diren izapideak burutzeko, batez ere gertaerak argituko dituen edozein froga bada.

Burututako frogak ikusita, dagokion kargu orria egingo du instruktoreak; bertan, honakoak agertuko dira: egotzitako egintzak, horien tipifikazioa eta aldi baterako lan poltsetan aplikatu ahal zaien zigorra; horretarako, gehienez 15 egun baliodun egongo dira.

Hutsegitea egotzitako pertsonari kargu orria jakinaraziko zaio; pertsona horrek 10 egun baliodun izango ditu alegazio idazki baten bidez erantzuteko. Horrez gain, egoki irizitako agiriak ere aurkeztu ahal izango ditu alegazio idazkiarekin batera. Idazki horretan, bere alde egiteko beharrezko irizitako probak egitea eskatu ahal izango du alegazioa aurkeztu duenak.

4. Behin alegazioak jasota eta, hala badagokio, proba amaituta, organo instruktoreak ebazpen proposamena aurkeztuko dio Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoari. Horren kopiaren bidez jakinarazpena emango zaio hutsegitea egotzitako pertsonari, eta horrek bost egun baliodun izango ditu instruktoreari alegazio berriak aurkezteko.

Hutsegitea egotzitako pertsonaren alegazioak entzun ondoren, edo aurreko paragrafoan aipatutako epearen ostean alegazio berriak aurkeztu ez bada, espediente osoa berehala bidaliko zaio Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Langileen Arloko Zuzendariordetza Teknikoari.

5. Zuzendariordetza honek, hamar egun baliodunen buruan, Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko Zuzendaritza-Kudeatzailtzari bidaliko dio zigor prozeduraren ebazpen proposamena. Ebazpena arrazoitua izango da, eta bertan ezin izango dira onartu kargu orriaren eta ebazpen proposamenaren oinarri izan ez diren beste egintza batzuk.

6. Aldi baterako lan poltsetan dauden pertsonari aplikatu ahal zaizkien zigorrek honako jokoera hauei dagozkie:

a) Oso hutsegite larria egiteagatik, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak 83. artikuluan tipifikatzen dituenetakoa, behin betiko baja emango zaio hutsegitea egin zuenean betetzen ari zen lanpostuari dagokion aldi baterako lan poltsan.

b) Hutsegite larria egiteagatik, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak 84. artikuluan tipifikatzen dituenetakoa, behin-behineko baja emango zaio hutsegitea egin zuenean betetzen ari zen lanpostuari dagokion aldi baterako lan poltsan, gutxienez sei hilabete eta egun baterako eta gehienez urtebeterako.

Artículo 11.- Penalizaciones en las bolsas de empleo temporal. Procedimiento.

1. Las Direcciones y los Responsables de los centros y servicios del Instituto Foral de Bienestar Social podrán elaborar informes negativos de las personas que formen parte de las bolsas de empleo temporal si durante su prestación de servicios incurren en alguna de las conductas tipificadas en el Capítulo VIII del Título III de la Ley de la Función Pública Vasca y no ha llegado a tramitarse expediente disciplinario al respecto.

Estos informes serán remitidos a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social, a través de la Subdirección Técnica correspondiente.

2. A la vista del contenido del informe, y sin perjuicio de las actuaciones informativas previas que estime oportunas practicar, corresponde a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social decidir sobre el inicio del procedimiento de penalización que se regula en este apartado.

En la resolución por la que se inicie este procedimiento, la mencionada Subdirección nombrará instructor, que deberá ser un funcionario o funcionaria de carrera perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de la persona incluida en las bolsas de empleo temporal.

El acuerdo de iniciación será notificado a la persona contra la que se dirija el procedimiento.

3. El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación de los hechos y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento.

A la vista de las pruebas practicadas, y en el plazo no superior a 15 días hábiles, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que figurarán los hechos imputados, su tipificación y la penalización que pueda ser aplicable en las bolsas de trabajo temporal.

El pliego de cargos se notificará a la persona inculpada, que dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para que pueda contestarlo mediante un escrito de alegaciones, y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este escrito la persona alegante podrá solicitar la práctica de las pruebas que para su defensa estime necesarias.

4. Recibidas las alegaciones y, en su caso, concluida la prueba, el órgano instructor elevará una propuesta de resolución a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social, copia de la cual notificará a la persona inculpada para que formule nuevas alegaciones ante el instructor en el plazo de cinco días hábiles.

Oída la persona inculpada o transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior sin que se hayan formulado nuevas alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo a la Subdirección Técnica del Área de Personal del Instituto Foral de Bienestar Social.

5. En el plazo máximo de diez días hábiles, esta Subdirección elevará a la Dirección-Gerencia del Instituto Foral de Bienestar Social una propuesta de resolución del procedimiento de penalización. La resolución que, en su caso, se dicte habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos a los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

6. Las penalizaciones que puedan aplicarse a las personas incluidas en las bolsas de empleo temporal se corresponderán con las siguientes conductas:

a) Por la comisión de alguna falta muy grave, de las tipificadas en el artículo 83 de la Ley de la Función Pública Vasca, baja definitiva en la bolsa de empleo temporal correspondiente al puesto que estaba desempeñando cuando se cometió la falta.

b) Por la comisión de alguna falta grave, de las tipificadas en el artículo 84 de la Ley de la Función Pública Vasca, baja temporal por un período mínimo de seis meses y un día y máximo de un año en la bolsa de empleo temporal correspondiente al puesto que estaba desempeñando cuando se cometió la falta.

c) Hutsegite arina egiteagatik, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak 85. artikuluan tipifikatzen dituenetakoa, behin-behineko baja emango zaio hutsegitea egin zuenean betetzen ari zen lanpostuari dagokion aldi baterako lan poltsan, gutxienez hiru hilabeterako eta gehienez sei hilabeterako.

IV. kapitulua: Aldi baterako enplegurako lan poltsen jarraipena eta kontrola

12. artikulua.- Aldi Baterako Enplegurako Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordea

Aldi baterako lan poltsen jarraipenerako eta kontrolerako batzordea eratuko da. Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko ordezkariak eta Langile Batzordeko sindikatu bakoitzeko ordezkariak osatuko dute batzorde hori, eta honako funtzio hauek izango ditu:

- Egin diren aldi baterako lan kontratuen jarraipena egitea.

- Aldi baterako lan poltsetako kideek aurkeztutako erreklamazioak aztertzea eta horiek ebazteko proposamenak egitea.

- Araudi honetan aztertzen ez diren kasuak ebazteko proposamena egitea, bai eta araudia interpretatzea ere. Horrez gain, araudia aldatzeko proposamenak egitea, aztertzeko; hala badagokio, organo eskudunek onartu beharko dute aldaketa.

- Lan poltsak behar diren aztertzea eta, araudi honek 7. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, aldi baterako lan poltsak sortzeko eta lan poltsa berrientzako deialdiak egiteko proposamenak egitea.

- Lan poltsen funtzionamenduan egon daitezkeen disfuntzioak zuzentzeko formulak proposatzea, disfuntzio horiek pertsonengan izan dezaketean eragina arintzeko.

Jarraipenerako eta kontrolerako batzordea hiru hilabete behin bilduko da, bai eta edozein aldetako ordezkari diren kideen erdiek eta bat gehiagok hala eskatzen dutenean ere.

c) Por la comisión de alguna falta leve, de las tipificadas en el artículo 85 de la Ley de la Función Pública Vasca, baja temporal por un período mínimo de tres meses y máximo de seis meses en la bolsa de empleo temporal correspondiente al puesto que estaba desempeñando cuando se cometió la falta.

Capítulo IV: Seguimiento y Control de las Bolsas de Empleo temporal.

Artículo 12.- La Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Empleo Temporal.

Se crea una Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Empleo Temporal, formada por representantes institucionales del Instituto Foral de Bienestar Social y un representante de cada grupo sindical de los que conforman la Junta de Personal, con las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las contrataciones temporales realizadas.

- Estudiar y proponer resoluciones a las reclamaciones que se presenten por los miembros de las bolsas de trabajo temporal.

- Proponer la resolución de los casos no contemplados en la presente normativa, así como la interpretación de la misma y proponer modificaciones a la presente normativa para su estudio y, en su caso, aprobación por los órganos competentes.

- Analizar las necesidades de bolsa y proponer la creación de listas de trabajo temporal y la convocatoria de nuevas bolsas de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la presente normativa.

- Proponer las fórmulas tendentes a corregir las posibles disfunciones en el funcionamiento de las bolsas para paliar las repercusiones en las personas afectadas.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá trimestralmente y cuando lo solicite la mitad más uno de los miembros representantes de cualquiera de las partes.

II. ERANSKINA

**GIZARTE ONGIZATERAKO FORU ERAKUNDEAREN ALDI BATERAKO
ENPLEGURAKO LAN POLTSETAN PARTE-HARTZEKO LEHENTASUNAK
ADIERAZTEKO ARAUZKO ESKABIDE-ORRIA** (Lan Poltsak Kudeatzeko Araudiaren 3. artikulua)

ALDI BATERAKO LAN POLTSA:

PERTSONAREN DATUAK:

| | | | | |
|---------------|----------------------|--------------------------------------|-----|-----------|
| Lehen abizena | | Bigarren abizena | | Izena |
| NANA | Udalerrria | Kalea: | Zk: | Solairua: |
| Posta kodea | Lurraldea-probintzia | Harremanetarako telefono zenbakia(k) | | |

PARTE-HARTZEKO LEHENTASUNAK:

Lantokia dagoeneko eskualdea: *(nahi dituzun aukerak markatu)*

Lautada (A)

Aiara (B)

Errioxa (C)

Lanaldi mota: *(aukera bakarria markatu)*

Edozein lanaldi mota (A)

Lanaldi osoaren ehuneko 75 baino lanaldi laburragoak (B)

Lanaldi osoaren ehuneko 50 edo hori baino lanaldi laburragoak (C)

Lanaldi osoa (ehuneko 100) baino ez (D)

_____, 2009ko _____aren ____ (a).

Sinadura:

ANEXO II

INSTANCIA NORMALIZADA PARA ESTABLECER LAS PREFERENCIAS DE PARTICIPACIÓN EN LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DEL INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL
(Artículo 3 de la Normativa Reguladora de la Gestión de Bolsas)

BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL:

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA PERSONA:

| | | | | | |
|-----------------|----------------------|------------------|----|------------------------|--|
| Primer Apellido | | Segundo Apellido | | Nombre | |
| D.N.I. | Municipio | Calle | Nº | Piso | |
| Código Postal | Territorio-Provincia | | | Teléfono/s de contacto | |

PREFERENCIAS DE LA PARTICIPACIÓN:

Zona de ubicación del Centro de Trabajo: *(marcar las opciones deseadas)*

- Llanada-Lautada (A)
- Ayala-Aiala (B)
- Rioja-Errioxa (C)

Tipo de jornada: *(marcar sólo una opción)*

- Cualquier tipo de jornada (A)
- Sólo jornadas inferiores al 75 por ciento de la completa (B)
- Sólo jornadas inferiores o iguales al 50 por ciento de la completa (C)
- Sólo jornadas completas del 100 por cien (D)

En _____, a ____ de _____ de 2009.

Firma:

A LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DEL ÁREA DE PERSONAL DEL INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL
C/ General Álava nº 10, 4ª planta, Apartamentos 1-2, 01005 VITORIA-GASTEIZ.