



BADESA SAUko lan poltsak kudeatzeko araudia

Administrazio Kontseiluak 2015eko martxoaren 25ean onartua

Euskal Funtzio Publikoaren 6/89 Legearen 33. artikulua xedatzen du, bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile laboralak aukeratuko direla jarritako prozeduren arabera, kontuan izanik publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun irizpideak eta ahalik eta bizkorren saiatuz; edozelan ere, izangaiek titulazioko baldintza orokorrak bete behar dituzte, bai eta lanpostua betetzeko eskatzen diren gainerako baldintzak ere.

Horri jarraituz, hauek ezarri ditugu BADESA SAUko LAN POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDEAK

1. artikulua. Aplikazio eremua

Arau hauek aplikatuko zaizkie BADESA SAUren beharrezko diren aldi baterako zerbitzuak emateko pertsonala hautatzeko prozesuei.

Aldi baterako lan-kontratuak egin aurretik edo bitarteko funtzionarioak kontratatu aurretik, txosten bat aurkeztu beharko da zerbitzu publiko bati atxikitako kontratua ezinbestekoa dela justifikatzeko.

2. artikulua. Jarduteko printzipioak

Printzipio hauek errespetatuko dira lan-poltsak osatzen dituzten langileak aukeratzean:

- a) Baldintzen publikitatea, deialdiena eta lan-poltsak osatzekoa.
- b) Berdintasuna, enplegu publikora sartzeko baldintza orokorren eta lanpostuen baldintzen arabera.
- c) Merezimendua eta gaitasuna.

Normativa para la gestión de las bolsas de trabajo de BADESA SAU

Aprobado por el Consejo de Administración de fecha 25 de marzo de 2015

El artículo 33 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca, establece que la selección del personal funcionario interino y el personal laboral temporal, se llevará a cabo conforme a los procedimientos que se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y procurando la máxima agilidad, debiendo las personas aspirantes reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el desempeño del puesto de que se trate.

En su virtud, se establecen los siguientes CRITERIOS DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE BADESA SAU.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en Badesa SAU.

Los contratos laborales temporales o la contratación de funcionarios interinos, será precedida del correspondiente informe justificativo de la necesidad inaplazable del contrato adscrito a un servicio público.

Artículo 2. Principios de actuación

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

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

d) Gardentasuna prozesuaren kudeaketan.

3. artikulua. Lan-poltsak kudeatzearen eskumena

Langileen Departamentuak bere gain hartu behar du lan-poltsen kudeaketa, langileen ordezkariak horren berri emanaz.

4. artikulua. Lan-poltsak eratzea eta indarraldia

Badesa SAUn edozein plaza hutsen deialdiak lan-poltsa bat sortuko du, ariketa baztertzailerik guztiak gainditzeko dituzten oposiziogile guztiez, puntuazio ordenan, geroago adieraziko diren irizpideen arabera. Plaza edo lanpostu jakin baten deialdiak sortzen duen lan-poltsa bakoitza nagusituko zaio lehendik zegoenari, kategoria, talde, eskala, azpieskala eta klase berean. Edozelan ere, poltsa bakoitzaren indarraldiaren epea urte baterako izango da, eta epe hori luzatzeko aukera izango da Badesa SAUri jarraiki.

Urtean behin enplegu-poltsak osatuko dira plaza erreserbatuta duten langileak ordeztzeko premiak betetzeko, oporrekin, zenbait egoerarekin (AE, HPL, EP), lizentziekin eta zereginak metatzearekin zerikusia duten kasuetan erantzuteko.

Lan-poltsatik eduki ezean eta langileen ordezkariak entzun eta gero, deialdi bat egin ahal izango da, lanpostua betetzeko poltsa espezifiko bat sortzeko. Deialdi horiek ahalik eta bizkorren egin beharko dira, eta, edozelan ere, publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuko dira.

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

d) Transparencia en la gestión del proceso.

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

La gestión de las bolsas de trabajo, corresponde al Departamento de Personal; dando cuenta a la representación del personal.

Artículo 4. Constitución de las bolsas de trabajo y vigencia

La convocatoria de cualquier plaza vacante en Badesa SAU, generará una bolsa de trabajo con los opositores que aprueben todos los ejercicios eliminatorios, por orden de puntuación según los criterios que posteriormente se indicarán. Cada bolsa generada por la convocatoria de determinada plaza o puesto, prevalecerá sobre la anterior vigente en la misma Categoría, Grupo, Subescala y Clase. En todo caso, el plazo de vigencia de cada bolsa será de un año, pudiendo prorrogarse a criterio de Badesa SAU.

Anualmente se formarán bolsas de empleo para cubrir las necesidades de sustitución de los empleados con reserva de plaza, para atender a los supuestos de vacaciones, situaciones de I.T. o ATP, EP, licencias y acumulación de tareas.

En caso de no disponer de ninguna bolsa de trabajo y oída la representación del personal, cabrá una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura del puesto. Dichas convocatorias deberán realizarse con la máxima agilidad, respetando en todo caso, los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

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

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

Azkenik, enplegu-zerbitzu publikoetara (LANBIDE) jotzeko aukera izango da. Kasu horretan, enplegu-zerbitzu publikoak zenbait pertsona hautatuko ditu prozedura laburtuaren bitartez, lanpostuan aritzeko eskatutako oinarritzko betekizunak betetzen dituztela egiztatu ondoren, eta prozedura hori bat etorriko da berdintasunaren, merezimenduen eta gaitasunen printzipioekin.

Prozesu horretan akta egingo da eta jasota geratuko da behar bezala.

Hautagaiak hautatuko ditugu Badesa SAUko sarrera-erregistroan bildutako eskaerei jarraiki.

5. artikulua. Deialdia egiteko irizpideak

1. Zerbitzuetako arduradun teknikoek eta zerbitzuburuek langileak eskatuko dituzte, idazki batean jasota eta dagokien justifikazio-txostenarekin batera, eta prozedura hasiko da eskaera horiei jarraiki.

Edozelan ere, eskabideak kontuan hartzeko, adierazi beharko dute zehatz-mehatz eta argi hau guztia:

- ⇒ Zer dela-eta dagoen bitartekotza izendatzeko edo aldi batez kontratatze beharra.
- ⇒ Kontratu harremanaren denbora estimatua.
- ⇒ Egin beharreko lan zehatzak.
- ⇒ Bete beharreko lanpostua eta jarduera baldintzen xehetasuna:
 - Sailkapen taldea.
 - Titulua.
 - Hizkuntza eskakizuna.
 - Lan jarduna eta proposatutako ordutegia.

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

Se podrá acudir, por último, a los servicios públicos de empleo (LANBIDE). En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto, serán seleccionados previo procedimiento sumario, congruente con los citados principios de igualdad, mérito y capacidad.

Del citado proceso, se levantará acta que deje la debida constancia.

Se seleccionarán los candidatos a partir de las solicitudes que se depositan en el Registro de Entrada de Badesa SAU.

Artículo 5. Criterios de llamamiento

1. El procedimiento se iniciará en virtud de las solicitudes, por escrito, de personal que se formulen por parte de los responsables técnicos encargados de los servicios y Jefe de Servicios, de los distintos servicios y tras el correspondiente informe justificativo.

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

- ⇒ Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.
- ⇒ Tiempo estimado de la relación contractual.
- ⇒ Tareas concretas a desarrollar.
- ⇒ Puesto a cubrir y detalle de los requisitos de desempeño:
 - Grupo de clasificación.
 - Titulación.
 - Perfil lingüístico.
 - Jornada de trabajo y horario propuesto.

- Lanpostua non.
- Lanpostua betetzeko behar dituen tresnak.
- Eta abar.

⇒ Eskatzaileak konpromisoa hartuko du bitartekotzaren edo aldi baterako kontratazioaren jarraipen zehatza egiteko, batetik, bermatzeko zehatz beteko duela xedea edo jarduera eta, bestetik, harremanaren epe-muga kontrolatzeko.

2. Lan-poltsa osatzen duten pertsonak hautaketa-faseko ariketa guztiak gainditu beharko dituzte, eta horien arteko lehentasun ordena izango da hautaketa prozesuan lortutako puntuaziotik ateratzen dena, eta handienetik txikienera ordenaturik egongo dira. Horrela, deialdiak hasiko dira beti puntuazio handiena daukaten pertsonekin, prozedura aldi guztiak barne.
3. Lan eskaintzen komunikazioak, pertsona interesdunarekin berehala eta azkar komunikatzeko balio duten moduan egingo dira, telefonoz, posta elektronikoaz edo beste edozein baliabidez.
4. Langileen Departamentua gehienez ere hiritan saiatuko da horren berri ematen, egun bateko epean. Lan-poltsa osatzen duen pertsonarekin harremanetan jarri eta hark onartu edo baztertu egingo du eskaintza, egun berean. Harremanetan jartzea ezinezkoa izan bada edo eskaintza baztertu badu, zerrendako hurrengo pertsonari eskainiko diogu, jarduera ordenaren arabera.
5. Hura frogatu eta kontsultatzeko, hala badagokio, zorrotz aztertuko ditugu indarrean dauden lan poltsak, bai eta izangaiak lokalizatzeko egindako ahaleginak eta/edo tramiteak ere, eta, hala badagokio, haiengandik jasotako erantzunak.

6. artikulua. Harremanaren izendapena bukatzea

- Ubicación del puesto.
- Necesidades instrumentales para el desempeño del puesto.
- Etc.

⇒ Compromiso por parte del solicitante de hacer un seguimiento estricto de la correspondiente interinidad o contratación temporal, al objeto de garantizar el exacto cumplimiento de su objeto o actividad y controlar el término de la relación.

2. Las personas integrantes de la bolsa, deberán haber aprobado todos los ejercicios de la fase de selección y el orden de preferencia entre ellas, será el derivado de la puntuación obtenida en el proceso selectivo de que se trate y estarán ordenadas de mayor a menor. De esta forma, los llamamientos comenzarán siempre por las personas que tengan la mayor puntuación, incluyendo todas las fases del procedimiento.
3. Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán por vía telefónica, por correo electrónico o por cualquier medio que permita una comunicación inmediata y ágil con la persona interesada.
4. Desde el Departamento de Personal, se realizará un máximo de tres intentos de comunicación o aviso en el plazo de un día. La persona integrante de la bolsa de trabajo contactada, deberá aceptar o rechazar la oferta en el mismo día. En el caso de no haber sido posible el contacto o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de actuación.
5. Al objeto de su justificación y para su consulta, si procede, se llevará un exhaustivo registro de las bolsas de trabajo vigentes, así como de los intentos y/o trámites de contacto llevados a cabo para la localización de los candidatos, así como, en su caso, de las respuestas recibidas de éstos.

Artículo 6. Fin del nombramiento de la relación

Zeregin jakin batzuk garatzeari lotutako aldi baterako programak eta aldi baterako kontratazio laboralak gauzatzeagatik diren bitartekotza kasuetan, zerbitzuko arduradunek emango diote Langileen Departamentuari bitartekotza edo kontratu harremana bukatzeko aurreikusitako eguna, hartzeko moduan egoerara pasatzeko.

7. artikulua. Zerrendak argitaratzea

Lan-poltsak sortzeko sarbideko eta berariazko hautaketa prozesu bakoitza bukatutakoan, Badesako iragarki taulan argitaratuko dugu emaitza, bai eta bere web orrian www.badesa.eus.

Xedapen iragankorra. Izendapenen indarraldia

Hau indarrean sartu aurretik egindako izendapenek jarraituko dute, horietan aurreikusten den edozein arrazoiengatik bukatu arte.

En los casos de interinidad por ejecución de programas temporales y contrataciones laborales temporales, vinculadas al desarrollo de tareas determinadas, las personas responsables de cada servicio deberán dar cuenta al Departamento de Personal, de la fecha prevista de finalización de la interinidad o de la relación contractual, para pasar a la situación de disponible.

Artículo 7. Publicación de listas

Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas, su resultado será publicado en el Tablón de Anuncios de Badesa y en su página web www.badesa.eus.

Disposición transitoria. Vigencia de los nombramientos

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