

**BADESAKO HIRI HONDAKINEN BILKETA ETA KALE
GARBIKETA ZERBITZUKO GIDARIEN LAN POLTSA
ARAUTUKO DUTEN OINARRIAK**

ZIOEN AZALPENEA

Badesan lizentziak, oporrak, aldi baterako ezintasuna, zereginen pilaketa eta antzeko egoeren ondorioz sortzen diren egoerak, aldi baterako lan beharrak (peoi lanpostuei dagokienez) betetzeko hautaketa prozesuak arintzeko sortu eta onartzen da lan poltsa hau.

Prozesu hau arautzen duten oinarriak Badesako Administrazio Kontseiluak 2015eko martxoaren 25eko bilkuran onartu zuen lan poltsen kudeaketari buruzko arauzko erregulazioaren esparruan daude.

1. artikulua. XEDEA ETA APLIKAZIO EREMUA

Oinarri hauen xedea hiri hondakinen bilketa eta kale garbiketa zerbitzuan jarduteko peoien lan poltsa sortzeko prozedura arautzea da.

2. artikulua. LAN POLTSAREN XEDEA

Lizentziak, oporrak, aldi baterako ezintasuna, zereginen pilaketa eta antzeko egoeren ondorioz Badesan sor daitezkeen lan beharrak betetzeko erabiliko da lan poltsa hau.

Lan kontratazioak aldi baterakoak izango dira.

Badesak, kasuan-kasuan sor daitezkeen lanpostu

**BASES QUE REGIRÁN LA BOLSA DE EMPLEO DE
PEONES DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS
URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE BADESA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La creación y aprobación de esta bolsa de trabajo pretende agilizar los procesos selectivos para cubrir las necesidades temporales de personal, de los puestos de peón, surgidas por licencias, vacaciones, situaciones de IT o ATP, EP y acumulación de tareas en Badesa.

Las bases reguladoras de este proceso se enmarcan en la regulación normativa de la gestión de las bolsas de empleo aprobada por el Consejo de Administración de Badesa en su sesión de fecha 25 de marzo de 2015.

Artículo 1: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

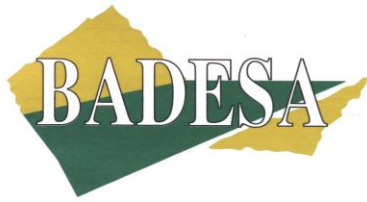
Las presentes bases tienen por objeto regular el procedimiento para la creación de una bolsa de trabajo de peones para el servicio de recogida de residuos urbanos y limpieza viaria.

Artículo 2. FINALIDAD DE LA BOLSA

Esta bolsa se utilizará, para cubrir las necesidades de personal que surjan por licencias, vacaciones del personal, situaciones de IT o ATP, EP y acumulación de tareas en Badesa.

Las contrataciones laborales serán de carácter temporal.

Badesa, dependiendo de las características de las



hutsen ezaugarrien arabera, baldin eta iraupen luzekoak izango direla aurreikusten bada, beretzat gordetzen du izangaiak hautatzeko beste prozedura batzuetarako jotzeko eskubidea, betiere, justifikatutako arrazoi objektiboak baditu.

3. artikulua. INDARRALDIA

Lan poltsa hau ordezkatzeko duen lan poltsa berri bat osatu arte egongo da indarrean.

-Lan poltsa zabaltzea:

Osatuko den lan poltsan "lanerako prest" dauden izangaiak geratzen ez badira, eta, egiaztatutako urgentzia eta premia direla medio, deialdi berri bat antolatzeke arrazoizko denborarik ez badago, salbuespen moduan, lan zerbitzu publikoetara (LANBIDE) jo ahal izango da. Pertsona horiek lan poltsaren bukaeran gehituko dira.

4. artikulua. LAN-POLTSA OSATZEKO DEIALDIA

Lan poltsa honetan izena emateko deialdiaren iragarkia prentsan, Badesaren webgunean, bere iragarki taulan eta Debabarrena Eskualdeko udal guztietako iragarki tauletan argitaratuko da, eta Erakundea bera arduratuko da izangaiak hautatzeaz, eskaintzen den lanposturako erakutsiko duten egokitasunaren arabera.

5. artikulua. EGINKIZUNAK

Peoiak lanpostuari dagozkion eginkizunak beteko

vacantes que en cada caso surjan, siempre que se estime que van a ser de larga duración, se reserva el derecho a acudir a otros procedimientos, para seleccionar candidatos, siempre por causa objetiva y justificada.

Artículo 3. VIGENCIA

Esta bolsa de trabajo, estará vigente hasta la constitución de una nueva bolsa que la sustituya.

-Ampliación de bolsa de trabajo:

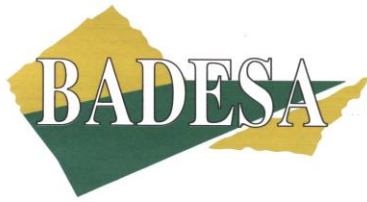
Cuando en la bolsa de trabajo que se constituya no queden suficientes integrantes en situación de disponibles, y cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada, no haya tiempo razonable para desarrollar una nueva convocatoria, podrá, excepcionalmente, acudir, a los servicios públicos de empleo (LANBIDE). Estas personas se integrarán en la bolsa de trabajo ocupando el último lugar de la misma.

Artículo 4. CONVOCATORIA DE LA BOLSA DE TRABAJO

La convocatoria de inscripción a esta bolsa de trabajo se hará pública a través de anuncio en prensa, página web de Badesa, tablón de anuncios de Badesa y de todos los Ayuntamientos de la Comarca del Bajo Deba, y será la propia Entidad quien se encargue de la selección de las personas aspirantes, en función de la adecuación que muestren al puesto ofertado.

Artículo 5. FUNCIONES

El peón cubrirá las funciones correspondientes al



ditu, bere kategoriaren eta lanpostua atxikita dagoen zerbitzuaren arabera.

6. artikulua. IZANGAIEK BETE BEHARREKO ESKAKIZUNAK

Prozesuan onartua izateko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

Europar Batasuneko estaturen bateko herritartasuna izatea; edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko itunen arabera, langileen joan-etorri askea aplikatzekoa zaion estaturen bateko herritartasuna izatea.

Hamazortzi urte beteta izatea eta nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adinetik gorakoa ez izatea.

Eskola-ziurtagiria edo baliokidea izatea. Atzerriko tituluaren kasuan, tituluaren homologazioari dagokion egiaztagiria eduki behar dute izangaiek. Era berean, 1. mailako profesionaltasun ziurtagiria onartuko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak edo LANBIDEk emandakoa.

B gidabaimena eduki behar da.

Autonomia erkidegoetako Administrazio Publikoetako edo organo konstituzionaletako edo estatutu organoetako edozein zerbitzutatik baztertu ez izana diziiplina espediente bitartez, eta ebazpen judizialaren bitartez, enplegu edo kargu publikoak betetzeko erabateko gaitasun gabetzearen edo gaitasun gabetze bereziaren

puesto de trabajo según su categoría y servicio al que se encuentra adscrito.

Artículo 6. REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES

Para la admisión en este proceso serán requisitos necesarios:

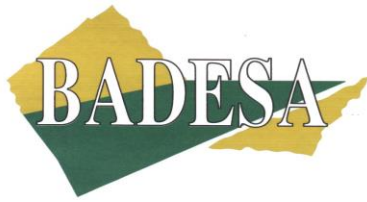
Tener la nacionalidad de alguno de los estados miembros de la Unión europea o ser nacional de algún Estado al que, en virtud de la aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado Español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores/as.

Tener cumplidos dieciocho años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

Estar en posesión del Certificado de escolaridad o equivalente. En el caso de titulaciones extranjeras, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación. Así mismo, se admitirá el certificado de profesionalidad de nivel 1 emitido por el Servicio público de Empleo Estatal o bien por LANBIDE.

Estar en posesión del carnet de conducir B

No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.



egoeran ez egotea.

Lanpostuari dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten duen edo eginkizun horiekin bateraezina den gaixotasun edo akats fisiko nahiz psikikorik ez edukitzea; dagokion mediku azterketaren bidez egiaztatuko da.

Betekizun horiek baztertzaileak dira, hau da, apartatu honetan ezarritakoa betetzen ez duten izangaiak automatikoki baztertuko dira.

7. artikulua. ESKAERAK AURKEZTEA

Eskabide orriak oinarri hauei erantsita dagoen eredu ofizial eta normalizatuaren arabekoak izango dira.

Eskaerak aurkezteko epea 10 egun baliodunekoa izango da, iragarkia prentsan argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera. Behar bezala beteta aurkeztu beharko dira, Badesako Erregistro Orokorrean.

Eskaerak posta administrazioetan aurkeztu ahal izango dira, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikulua aurreikusten duen moduan.

Postetxearen bidez eginez gero, eskaera irekita dagoen gutun azalean aurkeztuko da, Postetxeko funtzionarioak zigilua eta data jar ditzan, aurkezpen epearen barruan ziurtatu aurretik. Hori horrela eginda, eta kasu horretan bakarrik, eskabideak Postetxean aurkeztutako egunean aurkeztutzat joko dira Badesako Erregistroan. Hala ere, aldez aurretik Badesari jakinarazi beharko diote, mezu elektronikoko

No padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que impida o sea incompatible con el normal desempeño de las funciones propias del puesto, lo cual se acreditará mediante la revisión médica correspondiente.

Estos requisitos son excluyentes, es decir se excluirá automáticamente al personal que no cumpla lo establecido en este apartado.

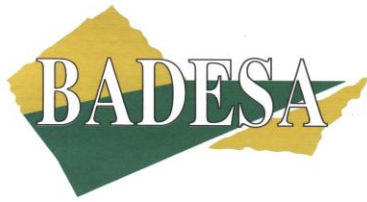
Artículo 7. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

Las instancias se ajustarán al modelo oficial y normalizado, que se anexa a estas bases.

El plazo para la presentación de las mismas será de 10 días hábiles, a partir del día siguiente de la publicación del anuncio en prensa. Se deberán presentar debidamente cumplimentadas en el Registro General de Badesa.

Las solicitudes podrán presentarse en las Administraciones postales, tal y como dispone el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Si se realiza a través de las Oficinas de Correos, las instancias se presentarán en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el funcionario de Correos antes de ser certificadas dentro del plazo de presentación. Sólo en este caso, se entenderá que las mismas han tenido entrada en el Registro de Badesa, en la fecha en que fueron entregadas en la Oficina de Correos. No obstante, previamente deberán comunicarlo a Badesa mediante correo



bat helbide honetara bidaliz (debabarrena@debabarrena.eus) eskabideak aurkezteko epean, betiere Erakundeak jakin dezan instantzia horiek ezarritako epean aurkeztu direla.

Prozesu honetan onartua izateko eskaerak Badesako presidenteari zuzenduko zaizkio, eta honako baldintza hauek bete beharko dituzte, baztertuak ez izateko:

Izangaiek adierazi beharko dute deialdiaren 5. artikuluan aipatzen diren baldintza guzti-guztiak betetzen dituztela, eskaerak aurkezteko epea amaitu aurretik, eta egiaztagiri guztiak erantsiko dituzte.

Era berean, lehiaketa fasean baloratu behar diren merezimenduak aipatu beharko dira, horiek egiaztatzen dituzten agiriak erantsita; merezimenduak eskaerak aurkezteko epearen muga egunean baloratuko dira.

Antzeman daitezkeen egiteko okerrak edozein unetan zuzendu ahal izango dira eskaerak aurkezteko epean, ofizioz edo interesdunak hala eskatuta.

Zerbitzuaren beharren arabera kontratatuko da.

Lanean igarotako lehenengo egunetan arduradunak ebaluatuko ditu izangai guztiak, baita lan egiteko modua ere.

8. artikulua. IZANGAIK ONARTZEA

Onartutako zein baztertutako izangaien zerrenda

electrónico (debabarrena@debabarrena.eus) dentro del plazo de presentación de solicitudes, al objeto que la Entidad tenga conocimientos de la presentación de dichas instancias en el plazo establecido.

Las instancias solicitando ser admitido en este proceso, se dirigirán al Sr. Presidente de Badesa, debiendo reunir los siguientes requisitos para no ser rechazadas:

Los aspirantes deberán hacer constar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en el artículo 5 de la convocatoria, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y entregarán todos los documentos acreditativos.

Se harán constar los méritos a valorar en la fase de concurso y se deberán adjuntar los documentos acreditativos de los mismos. Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

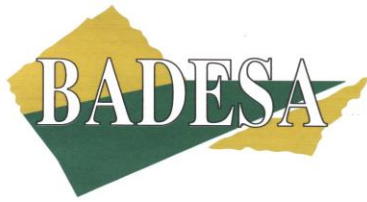
Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento dentro del plazo de presentación de instancias, de oficio o a petición de la persona interesada.

Se contratará según necesidades del servicio.

Durante los primeros días de trabajo, todos los candidatos serán evaluados por el encargado en la realización de su trabajo.

Artículo 8. ADMISIÓN DE ASPIRANTES

La lista de aspirantes admitidos y excluidos será



Badesaren web orrian jarriko da.

Behin-behineko zerrendan adieraziko da baztertutako izangaiak zergatik utzi diren kanpo. 3 laneguneko epea emango da baztertzea eragin duten akatsak eta hutsuneak zuzentzeko.

Erreklamaziorik aurkeztu ezean, behin-behineko zerrendak behin betikotzat joko dira automatikoki. Erreklamaziorik izanez gero, behin betiko zerrendak onartuko dituen beste ebazpen baten bidez onartu edo baztertuko dira. Zerrenda horiek, halaber, lehen aipatutako moduan argitaratuko dira.

9. artikulua. IZAERA PERTSONALEKO DATUAK

Hautaketa prozesu hau publizitate printzipioak arautzen du, beraz, bere datuak lagatzeko prest ez dagoen izangaiaren eskaera ez da onartuko. Hautaketa prozesu honetan parte hartzeak automatikoki esan nahi du izangaiak baimena ematen diola Badesari bere eskaeran adierazitako datu pertsonalak erabiltzeko, eta nahitaezko argitalpenetan identifikatzeko (iragarki taulan eta webgunean). Horri dagokionez, kontuan izan beharko da Datu pertsonalak babesteko eta eskubide digitalak bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa. Datuak atzitzeko, zuzentzeko, ezerezteko eta aurka egiteko eskubideak erabiltzeko, organo deitailerak jo daiteke.

10. artikulua. KOMUNIKAZIOAK - JAKINARAZPENAK

Prozedura honetan sortzen diren komunikazio eta jakinarazpen guztiak Erakundearen webgunean

expuesta en la página web de Badesa.

La relación provisional expresará el motivo de exclusión de cada uno de los aspirantes excluidos. Se concederá un plazo de 3 días hábiles para subsanar los errores y omisiones que hubieran motivado la exclusión.

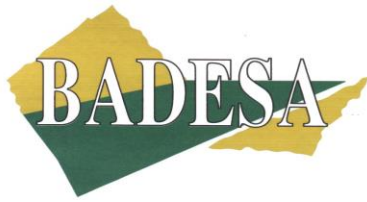
Las listas provisionales se entenderán automáticamente elevadas a definitivas si no se producen reclamaciones. Si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en una nueva resolución por la que se aprueben las listas definitivas, que se harán públicas, así mismo, en la forma indicada.

Artículo 9. DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El presente proceso selectivo está regido por el principio de publicidad por lo que no se admitirá la solicitud de la persona aspirante si esta no consiente la cesión de sus datos. La participación en el proceso selectivo supone automáticamente la aceptación por parte de los aspirantes del tratamiento de sus datos de carácter personal facilitados a Badesa en su instancia así como a que se les identifique en las publicaciones preceptivas (en el tablón de anuncios y la página web). En relación a ello, deberá tenerse en cuenta la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición pueden dirigirse al órgano convocante

Artículo 10. COMUNICACIONES - NOTIFICACIONES

Las comunicaciones y notificaciones derivadas de este procedimiento se efectuarán por medio de su



argitaratuko dira.

publicación en la página web de la Entidad

11. artikulua. EPAIMAHAI KALIFIKATZAILEA

Epaimahai kalifikatzailea honela eratuta egongo da:

Mahaiburua

Debabarrena Eskualdeko Mankomunitateko Lan Osasuneko teknikaria.

Kideak

Administrazio Bereziko teknikaria. Zerbitzu Orokorrak

Kale garbiketa zerbitzuko arduraduna

Idazkaria

Debabarrena Eskualdeko Mankomunitateko funtzionarioa. (Langileen arloko administraria).

Epaimahaia ezingo da eratu, ezta jardun ere, kideen erdiak baino gehiago biltzen ez badira.

Hautaketa epaimahaian trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea bermatuko da.

Jardunbidea. Epaimahaiaren jardunbidea Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legearen xedapenetara egokituko da.

Epaimahaia ezin izango da eratu, eta ezin izango du jardun, kide titular edo ordezkoen gutxienez erdiak bilkurara bertaratzen ez badira; gainera, ezinbestekoa da presidentea eta idazkaria edo haien

Artículo 11. TRIBUNAL CALIFICADOR

El Tribunal calificador estará constituido en la siguiente forma:

Presidente

Técnico de Salud Laboral de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena

Vocales

Técnico de Administración Especial. Servicios generales

Encargado del servicio de limpieza viaria

Secretario

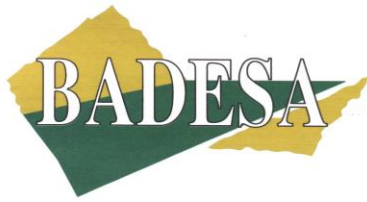
Funcionario de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena. (Administrativa de personal).

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros.

Se garantizará que en el tribunal de selección exista una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Actuación. La actuación del Tribunal se ajustará a las disposiciones contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, la mitad de sus miembros titulares o suplentes indistintamente, debiendo estar presentes, en todo caso, quienes ostenten la



ordezkoak bertan egotea. Epaimahaikide guztiek izango dute ahotsa eta botoa, idazkariak izan ezik; eta erabakiak bertaratutako kideen gehiengoz hartuko dira; berdinketa dagoenean, presidentearen botoa izango da erabakigarria.

12. artikulua. LEHIAKETA FASEA

Epaimahaiak honako merezimendu hauek baloratuko ditu, betiere eskabidean jasota badaude, oinarri hauetan ezarritakoarekin bat:

*** Lan esperientzia: 10 puntu gehienez.**

Aintzat hartuko da kamioiko peoi lanpostuetan egiaztatutako esperientzia, honako puntuazio honekin:

Esperientzia Hiri-hondakinak, garbiguneak edo kale garbiketa zerbitzuko peoi lanpostuetan. Gehienez 0,20 puntu emango da zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko (denbora tarte laburragoak ez dira zenbatuko); gehienez ere, 10 puntu.

Esperientzia peoi-lanpostuetan, oro har: Gehienez 0,15 puntu emango da zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko (denbora tarte laburragoak ez dira zenbatuko); gehienez ere, 10 puntu.

Arduraldia lanaldi osokoa ez bada, puntuazioan dagokion hainbanaketa aplikatuko da.

Eskaerak aurkezteko epemugaren aurreko aldiak

Presidencia y la Secretaría, o quienes les sustituyan por su delegación. Todos/as los/as miembros del Tribunal tendrán voz y voto, con excepción del/de la Secretario/a del mismo, y sus decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto del/de la Presidente/a.

Artículo 12. FASE DE CONCURSO

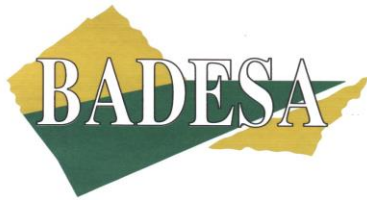
El Tribunal valorará los siguientes méritos, siempre que hayan sido alegados en la instancia, de acuerdo con lo establecido en estas Bases:

*** Experiencia laboral: Máximo 10 puntos.**

Se tendrá en cuenta la experiencia acreditada en puestos de Peón, con la siguiente puntuación:

- Experiencia en puestos de peón del servicio de recogida de residuos urbanos, o garbigunes o limpieza viaria: Se puntuará con un máximo de 0,20 puntos por cada mes de servicios completo (no se computarán fracciones inferiores), hasta un máximo de 10 puntos.
- Experiencia en puestos de peón en general: Se puntuará con un máximo de 0,15 puntos por cada mes de servicios completo (no se computarán fracciones inferiores), hasta un máximo de 10 puntos.

En caso de que la dedicación no sea de jornada completa, se realizará el correspondiente prorrateo en la puntuación.



bakarrrik aintzat hartuko dira, arduraldiaren araberako proportzioan.

Merezimendu horiek enpresek (izangaiak hor jardun badu lanean) edo Administrazioak (izangaiak hor eman baditu zerbitzuak) emandako ziurtagiri bidez egiaztatuko dira; horrez gain, Gizarte Segurantzak emandako lan bizitzaren dokumentua aurkeztu beharko du. Ziurtagiri horietan izangaiak bete dituen eginkizun guztiak zehaztu beharko dira. Egindako eginkizunen edo zereginen deskribapenean ez badira azaltzen lanpostuari dagozkion eginkizunak gutxienez, Epaimahaiak erabakiko du bidezkoa den edo ez puntuazioren bat ematea.

*** Euskaraz jakitea:** Puntuazioa, guztira 2 puntu

Ziurtagiri ofizialen bidez egiaztatuko da.

- 1. HE edo parekagarria: Puntu 1
- 2. HE edo parekagarria: 2 puntu

*** Fitosanitarioen txartela:** puntuazio osoa: puntu 1

Ziurtagiri ofizialen bidez egiaztatuko da.

Epaimahaiaren iritziz, deialdira aurkeztutako pertsonen artean bakar batek ere ez baditu lanpostuak betetzeko gutxienezko eskakizunak betetzen, deialdia bete gabe utz dezake.

Lehiaketa fasean gehienez ere 13 puntu lortu ahal izango dira.

Epaimahaiak merezimenduak ebaluatuko ditu eta lehiaketan lortutako behin-behineko kalifikazioak

Se contabilizarán solamente los periodos anteriores a la fecha de fin del plazo de presentación de solicitudes y en proporción a su dedicación.

Estos méritos se acreditarán mediante certificados expedidos por las empresas en las que se ha trabajado o por la Administración en la que se ha prestado los servicios, acompañados del documento de vida laboral expedido por la Seguridad Social. En dichos certificados deberán especificarse todas las funciones que se han desempeñado. Si en la descripción de las funciones o tareas realizadas no se contemplan al menos la mayoría de las funciones correspondientes al puesto, el Tribunal resolverá procedencia de no atribuirle puntuación alguna.

***Conocimientos de euskera:** Total puntuación 2 puntos

Se acreditará mediante certificados oficiales.

-PL1 o asimilable: 1 punto

-PL2 o asimilable: 2 puntos

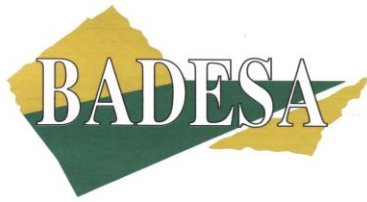
***Carnet de fitosanitarios :** Total puntuación 1 punto

Se acreditará mediante certificados oficiales.

Si en opinión del Tribunal entre las personas aspirantes presentadas a la convocatoria no hay ninguna que cumpla los requisitos mínimos para cubrir los puestos de trabajo, puede declarar desierta la convocatoria.

La puntuación que se podrá obtener en la fase de Concurso será como máximo de 13 puntos.

El tribunal evaluará los méritos y publicará las calificaciones provisionales del concurso. A partir del



aditzera emango ditu. Eraitza horiek argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, eskatzaileek 3 egun balioduneko epea izango dute, dagozkion erreklamazioak aurkeztu eta hutsuneak zuzentzeko.

13. artikulua. EPAIMAHAIAREN PROPOSAMENA

Erreklamazioak aurkezteko epea amaitu eta gero, epaimahaiak behin betiko zerrenda argitaratuko du. Izangai bakoitzaren azken kalifikazioa prozesu osoan lortutako puntuak batuz aterako da.

Berdinketarik badago, lehentasun hurrenkera honako irizpide hauek kontuan izanik ezarriko da:

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4.a) artikulua aplikatuta, emakumeei emango zaie lehentasuna, non eta beste izangaiak sexuarengatik diskriminatzaileak ez diren eta neurria ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak dituen, hala nola, enplegua eskuratzeko arazoak dituen beste kolektibo batzuetakoa izatea.
2. Esperientziari buruzko a) apartatuan puntuazio handiena lortu duenaren alde.
3. Oraindik ere berdinketa badago, lehentasun hurrenkera zozketa bidez ezarriko da.

14. artikulua. GORABEHERAK

Epaimahaiak ahalmena izango du sortzen diren zalantzak ebazteko eta deialdia behar bezala gauzatzeko beharrezkoak diren erabakiak hartzeko, oinarri hauetan aurreikusi ez diren gai guztietan.

día siguiente al de dicha publicación, los solicitantes dispondrán de un plazo de 3 días hábiles para interponer las reclamaciones oportunas y subsanar las deficiencias.

Artículo 13. PROPUESTA DEL TRIBUNAL

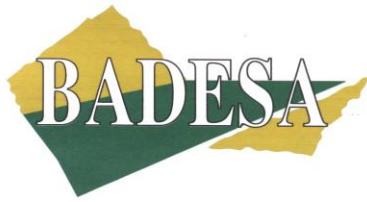
Terminado el plazo para formular las reclamaciones que estimen oportunas, el Tribunal publicará la lista definitiva. La calificación final de cada aspirante vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto del proceso.

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

1. En aplicación del artículo 20.4.a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se dará prioridad a las mujeres, salvo que concurran en la otra persona candidata motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.
2. A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en el apartado a) de la experiencia.
3. Si todavía persiste el empate, el orden de prelación se establecerá por sorteo.

Artículo 14. INCIDENCIAS

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden de la convocatoria, en todo lo no previsto en estas bases.



15. artikulua. AURKARATZEAK

Deialdi hau, horren oinarriak eta deialditik edota Epaimahaiaren jardunetik sortutako administrazio-egintza guztiak aurkaratu ahal izango dituzte interesdunek, eskumeneko jurisdikzio sozialaren aurrean.

16. artikulua. KONTRATAZIO PROZEDURA

Beharrek hala eskatzen badute, pertsonen jasotako puntuazioaren arabera hurrenkeran deituko zaie.

Lan kontratua eskaintzerakoan, izangaia hautatzeko prozedura telefono bidez gauzatuko da. Egingo diren deien eta ondorioen fedea emango du eginkizun horretaz arduratuko den funtzionarioak.

Kontratuari uko eginez gero, uko egiten duena zerrendaren azken postura pasako da, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik (aldi baterako ezintasuna, amatasun baja, aldi baterako beste lanpostu batean aritzea edo ohiz kanpoko beste arrazoi batzuk). Horrelakoetan, izangaiak zerrendan duen postua errespetatuko da, hurrengo lanpostu hutsa sortzen denerako.

Lanean hasi den pertsona, bere kontratua amaitu ondoren, berriz sartuko da lan poltsan, zerrendaren azken postuan.

Kontratazioek bete beharko dituzte Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.5 artikuluan aipatutako epeak; hori

Artículo 15. IMPUGNACIONES

Esta convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma y de la actuación del Tribunal Calificador podrán ser impugnados por los interesados ante la jurisdicción social competente.

Artículo 16. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

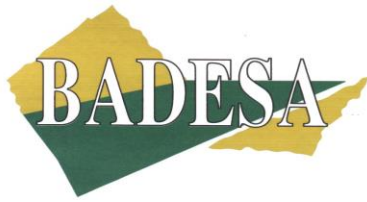
Cuando las necesidades así lo requieran se procederá al llamamiento de las personas por orden de puntuación obtenida.

El procedimiento para la selección de cada candidato, cuando se oferte un contrato laboral, será por teléfono. De las llamadas que se efectúen y de su resultado dará fe el funcionario a quien se encomiende esta función.

En el caso de que renunciase al contrato, quien renuncie pasará al último puesto de la lista, salvo casos debidamente justificados (IT, BAJA MATERNAL, estar desempeñando otro puesto de trabajo de carácter temporal u otras causas de carácter extraordinario) En estos casos se respetará el orden del aspirante en la lista para cuando se produzca la próxima vacante.

La persona que haya entrado a trabajar, una vez finalizado su contrato, se reincorporará a la Bolsa de empleo en la última posición del listado.

Las contrataciones deberán respetar los plazos señalados en el artículo 15.5 del RDLeg. 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



dela eta, ez zaie deituko izangaiei Debabarrena Eskualdeko Mankomunitatean eta/edo Badesan lehendik izan dituzten lan harremanen ondorioz kontratazio berriaren indarraldiak aipatu epeak gairatzen baditu, artikuluko horretan adierazitako moduan.

17. artikulua. LAN POLTSATIK KANPO UZTEKO ARRAZOIAK

Eskatzaileak hala eskatuta.

Zerbitzuaren arduradunak kontrako txostena egitea eta Gobernu Batzordeak hala ulertzea.

Izangaietako batek justifikatutako arrazoirik gabe 3 aldiz uko egiten badie eskaintzen zaizkion lan kontratuei, Badesak lan poltsatik kanpo uztea erabaki ahal izango du.

Izangaietako batek diziplinako arau hauste bat egiten badu eta ondorioz diziplina zehapena jasotzen badu, Badesak lan poltsatik kanpo uztea erabaki ahal izango du.

por lo que no será llamada aquellas personas candidatas, cuando en atención a sus relaciones laborales previas con la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena y/o Badesa, la vigencia de la nueva contratación supere los referidos plazos, en los términos expresados en dicho artículo.

Artículo 17. CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO

- Por voluntad propia del solicitante
- Por haber obtenido informe desfavorable del responsable del servicio y así entenderlo la Comisión de Gobierno.
- Si algún candidato renunciase un total de 3 veces a contratos laborales que se le ofrezcan sin causa justificada, será facultativo para Badesa, la opción de excluirle de la bolsa de empleo.
- Si algún candidato, incurriese en falta disciplinaria con sanción de este carácter, será facultativo para Badesa, la opción de excluirle de la bolsa de empleo.