



Espediente zk. / N.º expediente: 2024WORD0006

Sarrera-erregistroa / Registro de entrada:

Titularra / Titular:

Ordezkarria / Representante:

Gaia / Asunto: Lan-poltsen araudi aldaketa

Aitziber Sorondo

Pasaia Udaleko idazkariak honako hau

Latasa Aitziber Sorondo

Secretaria del Ayuntamiento de Pasaia

Latasa

ZIURTATZEN DUT:

Udalbatzak, 2024ko maiatzaren 28an egindako bilkuran, besteak beste, honako akordio hau hartu du, alde batera utzita dagokion aktan onartzen den behin betiko testua:

10.- Lan-poltsak kudeatzeko irizpideen araudiaren aldaketa onartzea.

Udalbatzak, 2020ko otsailaren 25ean egindako ohiko bilkuran, hasiera batean onartu zuen Pasaia Udaleko lan-poltsen irizpideei buruzko Erregelamendua.

2020ko uztailaren 16ko (osteguna) 134. zenbakiko GAOn argitaratu zen erregelamendu horren behin betiko onarpena.

Denboraren joanak agerian utzi du premia eta arazo berriak daudela.

Onartu zenetik, hasierako erregelamenduan ezarritakoari eragiten dioten lege-aldaketak gertatu dira, eta beharrezkotzat jotzen da irizpideak aldatzea.

Lege-xedapenak

Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategin onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 55. artikulua enplegu publikora iristeko eta zerbitzu-harremana eskuratzeko printzipio gidariak ezartzen ditu.

Hala, ezartzen du administrazio publikoek beren funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatuko dituztela lehen adierazitako printzipio konstituzionalak bermatzen dituzten prozeduren bidez, bai eta honako hauek ere:

- a) Deialdien eta haien oinarrien publikitatea.
- b) Gardentasuna.

CERTIFICO:

La Corporación Municipal (PLENO), en sesión de fecha 28 de mayo de 2024 ha adoptado, entre otros, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, el siguiente acuerdo:

10.- Aprobación de la modificación del Reglamento de criterios de gestión de bolsas.

El pleno de la corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de febrero de 2020, aprobó inicialmente el Reglamento sobre criterios de Bolsas de trabajo en el Ayuntamiento de Pasaia .

En el BOG N.º 134 del jueves, 16 de Julio de 2020 se publicó la aprobación definitiva de dicho reglamento.

Considerando que el paso del tiempo ha revelado la existencia de nuevas necesidades y problemáticas.

Considerando además que desde su aprobación se han producido cambios legislativos que afectan a lo establecido en el reglamento inicial, se considera necesaria una modificación de criterios.

Disposiciones legales

El artículo 55 del real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio.

Así, establece que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.

- | | |
|--|---|
| <p>c) Hautaketa-organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.</p> <p>d) Independentzia eta diskrezionalitate teknikoak hautaketa-organoen jardunean.</p> <p>e) Hautaketa-prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei edo atazei egokitutakoak izatea.</p> <p>f) Hautaketa-prozesuetan bizkortasunez jokatzeko objektibotasunari kalterik egin gabe.</p> | <p>c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.</p> <p>d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.</p> <p>e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.</p> <p>f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección</p> |
|--|---|

<p>Era berean, 10. artikuluan adierazten du bitarteko funtzionarioak prozedura arinen bidez hautatu beharko direla, betiere berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak errespetatuz.</p>	<p>Asimismo señala en su artículo 10 que la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.</p>
--	--

<p>Halaber, Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 77. artikulua honako hau ezartzen du:</p>	<p>A su vez, el Artículo 77 de la ley 11/2022 de Empleo Público Vasco en su artículo 77 establece que :</p>
--	---

- | | |
|--|--|
| <p>1. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko prozedurak arinak izango dira, eta printzipio hauek bermatuko dituzte: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.</p> <p>2. Lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere jarri ahal izango da probaldi bat gainditu beharra, bai eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat ere.</p> <p>3. Lege honetan xedatutakoarekin bat etorrita, lanpostuak bitarteko funtzionarioekin eta aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitze aldera, aldi baterako ekar daitezke hautaketa-prozesu batean parte hartu baina plazarik lortu ez duten izangaiak; betiere bat etorrita administrazio publiko bakoitzak hartarako onartu eta langileen ordezkariarekin negoziatu den araudian ezarritako irizpideekin.</p> <p>4. Giza baliabideen kudeaketa efizientea eragotzen ez bada, euskal administrazio publikoek elkarlanean jardungo dute, eta administrazio bakoitzak besteen esku utziko du bere aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa, dena delako administrazioak hala eskatzen badu bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako langile lan-kontratudunak izendatzeko. Lan-poltsa horiek erabiltzeko, dena den, hau bete beharko da betiere: dagozkion lanpostuak bitarteko funtzionarioekin edo aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitzeko arauak diotena. Era berean, aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa bateratuak era ditzakete hala erabakitzen duten euskal administrazio publikoek.</p> <p>5. Izangai-zerrendak edo bitarteko funtzionarioez edo aldi baterako langile lan-kontratudunak hornitzeko probak aski ez badira euskal administrazio publikoen premia objektiboak, izangairik eza dela-eta, erantzuteko, enpleguko zerbitzu publikoetara jo ahal izango da lanpostu horiek betetzeko.</p> | <p>1. La selección del personal funcionario interino y laboral temporal se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, la publicidad y la libre concurrencia.</p> <p>2. La provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá exigir superar un período de prueba y, en su caso, un período de formación.</p> <p>3. De acuerdo con lo previsto en esta ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal, se podrá acudir para la provisión temporal a las personas candidatas que, no habiendo obtenido plaza, hayan participado en un proceso selectivo, de acuerdo con los criterios que se determinen en la normativa adoptada al respecto por cada administración pública y que haya sido negociada con la representación del personal.</p> <p>4. Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las administraciones públicas vascas colaborarán entre sí, poniendo a disposición de dichas administraciones sus respectivas bolsas de contratación temporal, cuando así lo soliciten para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal. Dicha disponibilidad deberá en todo caso llevarse a cabo conforme a los términos en que se encuentre regulada la provisión de los respectivos puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal. Asimismo, podrán constituirse bolsas de contratación temporal de manera conjunta entre las administraciones públicas vascas que así lo acuerden.</p> <p>5. Cuando los listados de las personas aspirantes o las pruebas convocadas para la provisión de personal funcionario interino o laboral temporal no pudiesen dar respuesta a las necesidades objetivas de las administraciones públicas vascas por la inexistencia de personal candidato, se podrá acudir a los servicios públicos de empleo para proveer tales puestos de trabajo.</p> |
|--|--|

Bestalde, UDALHITZek, 169. artikuluan (Lan-eskaintza publikoa), honako hau xedatzen du 4. puntuan:

Ordezkapenetarako egingo diren behin-behineko izendapenak bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdi publikoaren bitartez edo lan-poltsen bitartez egingo dira; berdintasun, meritu eta gaitasun irizpideak bermatuta egon beharko dira eta deialdiak behar besteko publikitate izan beharko du.

Espedientean jaso da Antolaketa eta GGBB teknikariak 2024/05/20an emandako txostena.

Aurrekoarekin bat etorritik, 2024ko maiatzak 23ko Langileen eta Antolaketaren Udal Informazio Batzordearen irizpena aintzat hartuta, Udalbatzak, bertaratu diren zinegotzi guztien adostasunez,

ERABAKITZEN DU

LEHENA.- Lan-poltsak kudeatzeko araudiaren klausuletan honako aldaketa hauek onartzea:

4.4. artikuluari paragrafo berri bat erantsi

Beste administrazio publiko batzuek utzitako lan-poltsen bidez edo Enplegu Zerbitzu Publikoen (Lanbide) bidez egindako hautaketa-prozesuen ondoren izendatzen diren langileak lan-poltsa propioetan sartuko dira, eta, halakorik ezean, lan-poltsa bat eratuko da kontratazio berrien ondorioetarako, betiere Pasaiaiko Udalaren kategoria horretako lan-poltsaren subsidiarioa. Lan-poltsa horren lehentasun-hurrenkera hasiera batean sartzeko hurrenkeraren arabera izango da, eta lan-poltsetarako ezarritako irizpide berberekin eguneratuko da.

Langile horiek udaleko lan-poltsetan egongo dira, harik eta lan-poltsa horiek indarrik gabe geratzen diren arte, LEP prozesuetatik datozen lan-poltsak eratzearen ondorioz, edo lan-poltsa horietan sartzen diren arte.

Ezin da sartu kontratatze edo izendatzeko ezarritako probaldia, prestakuntza edo praktikaldia gainditzen ez duen inor, ez eta lanpostuaren eginkizunak betetzeko gaitasun falta nabarmena erakusten duen inor.

5.2. artikulua aldatu. Hau dioen lekuan:

2. Lanean. Zerbitzuak ematen ditu Araudi honen aplikazio-eremuan.

Por su parte, UDALHITZ, en su artículo 169 Oferta de empleo público, en su punto 4 dispone:

Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección de funcionario interino o mediante bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

Consta en el expediente el informe de la Técnica de Organización y RR.HH. de fecha 20/05/2024.

De conformidad con lo anterior, visto el dictamen de la Comisión Municipal Informativa de Personal y Organización de fecha 23 de mayo de 2024, el Pleno, por unanimidad de sus miembros presentes,

ACUERDA

PRIMERO .- *Aprobar las siguientes modificaciones de cláusulas del Reglamento de gestión de bolsas de trabajo:*

Añadir nuevo párrafo al artículo 4.4

Las personas trabajadoras que accedan a los nombramientos a través de bolsas de trabajo cedidas por otras Administraciones Públicas o incorporadas tras procesos selectivos realizados a través de los Servicios Públicos de empleo (Lanbide) se incorporarán a las bolsas de trabajo propias, y en su defecto configurarán, a los efectos de nuevas contrataciones, una bolsa de trabajo, siempre subsidiaria a la propia de dicha categoría del ayuntamiento de Pasaia, cuya prelación vendrá inicialmente marcada por el orden de incorporación y será actualizada con los mismos criterios establecidos para las bolsas de trabajo propias.

Estas personas permanecerán en las bolsas de trabajo municipales hasta que las mismas queden sin efecto por la constitución de las bolsas de trabajo provenientes de los procesos de OPE o se integren en las mismas.

No cabe la integración de una persona que no supere el período de prueba, formación o prácticas establecido para su contratación o nombramiento y/o una manifiesta incompetencia para el desempeño de funciones del puesto.

Modificar el art. 5.2 . Donde dice : *Trabajando- Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento*

Hau behar du: Lanean.- Zerbitzuak ematen ditu Araudi honen aplikazio-eremuan (udala eta bere erakunde autonomoak).

• **5.5. puntuaren (behin betiko baja) beste paragrafo bat erantsi:**

Araudi honetako 12. artikulua araberako poltsatik kanpo uzten direnak.

• **Paragrafo berri bat erantsi 7.1 puntuari (deia egiteko irizpideak)**

Aurrekoa gorabehera, eta beti arrazoituta, lehentasuna emango zaio sail edo lanpostu jakin batean ezagutza eta esperientzia espezifikoak duen hautagaiari, eta, horrela, etengabeko prestakuntza-prozesuak sailhestuko dira (adibidez: HAZeko administrariak, HAZ, Hirigintzakoak, etab.).

• **Paragrafo bat erantsi 7.3. puntuari**

Premiazko deialdietan, bai eta beste administrazio batzuen lan-politsekien egiten direnetan ere, mezularitza azkarreko zerbitzuak erabili ahal izango dira (SMSak, posta elektronikoa, etab.), betiere hautaketan lehentasun-hurrenkera mantentzen bada.

Beste puntu bat erantsi 9. artikuluan (zerbitzuak ematen jarraitzea)

3. Aurreko puntua aplikagarria izango da, halaber, betetako lanpostuak LPZn aldaketa edo balorazio berri bat izaten duen kasuetan, baldin eta egiaztatzen bada benetan egindako eginkizunak ez direla funtsean aldatzen.

Osorik aldatu 11. artikulua (ebaluazio-aldia)

Hau dioen lekuan:

Aldi baterako beharrak estaltzeko izendapenak edo kontratuak urtebete baino gehiago irauten badu, izendatutako edo kontratatutako pertsonak ebaluazio-aldi bat gainditu beharko du. Aldi horrek sei hilabeteko iraupena izango du C1, C2 eta AP taldeetako lanpostuetarako, eta urtebetekoa A1 eta A2 taldeetako lanpostuetarako, lehenengo lanegunetik zenbatzen hasita.

Hau behar du:

Probaldia.- Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 77.2 artikuluan xedatzen da lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere jarri ahal izango dela probaldi bat gainditu beharra, bai eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat ere.

Beraz, 6 hilabeteko probaldia ezartzen da A1

Debe decir: *Trabajando- Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento (Ayuntamiento y Organismos autónomos)*

• **Añadir un nuevo párrafo en el punto 5.5. Baja definitiva**

Sean excluidos de la bolsa según el artículo 12 de este reglamento.

• **Añadir un nuevo párrafo en el artículo 7.1.- Criterios de llamamiento**

No obstante lo anterior, y siempre de forma motivada se dará prioridad al candidato con conocimiento y experiencia específica en un departamento o puesto concreto, y evitar así procesos formativos continuos (ejemplo: administrativos S.A.C ,Urbanismo, etc...)

• **Añadir nuevo párrafo al artículo 7.3**

En los llamamientos urgentes, así como en aquellos que se realicen a bolsas de trabajo de otras administraciones, podrán utilizarse servicios de mensajería rápida (SMS, email, etc..) siempre que se mantenga el orden de prelación en la selección.

• **Añadir nuevo punto en el artículo 9. Continuidad en la prestación de servicios**

3. El punto anterior será también aplicable en aquellos casos en los que el puesto ocupado sufra una modificación o nueva valoración en RPT, siempre que se verifique que las funciones efectivamente realizadas no se modifican sustancialmente.

• **Modificar en su totalidad la redacción del artículo 11. Periodo de evaluación**

Donde dice: 11. Periodo de evaluación - *Cuando la duración del nombramiento o contrato para cubrir necesidades temporales sea de más un año, la persona nombrada o contratada tendrá que superar un periodo de evaluación. Dicho periodo tendrá la duración de seis meses para los puestos de grupos C1, C2 y AP y de un año para los puestos de A1 y A2, a contar desde el primer día de trabajo.*

Debe decir: Periodo de prueba.- *La Ley 11/2022 ,de 1 de diciembre de Empleo Público Vasco señala en su art. 77.2 que la provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá exigir superar un periodo de prueba y, en su caso, un periodo de formación.*

eta A2 taldeetako plazei lotutako lanpostuetarako, eta 3 hilabetekoa gainerako lanpostuetarako.

BIGARRENA.- Espedientea jendaurrean jartzea eta interesdunei entzunaldia ematea, 30 egun balioduneko epean, Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunetik hasita, erreklamazioak eta iradokizunak aurkez daitezzen.

HIRUGARRENA.- Erreklamaziorik edo iradokizunik aurkezten ez bada, erabaki hau behin betiko hartuzat joko da, eta alkate-udalburuak berariaz ahalmena izango du argitaratzeko eta gauzatzeko.

LAUGARRENA.- Testu bateratua eta behin betiko onarpena GAOn argitaratzea.

Eta honela jasoa gera dadin eta dagozkion ondorioak izan ditzan, ziurtagiri hau egiten dut, eta alkatearen oniritzia jaso ondoren, sinatzen dut Pasaian, sinadura elektronikoaren datan.

O.e. / V.º B.º
ALKATEA / EL ALCALDE

Se establece por tanto un período de prueba de 6 meses para los puestos asociados a plazas de los grupos A1 y A2, y de 3 meses para el resto de puestos.

SEGUNDO.- Someter el expediente al trámite de información pública y audiencia a los interesado por el plazo de 30 días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

TERCERO.- En el caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el presente acuerdo, quedando facultado expresamente el Alcalde-Presidente para su publicación y ejecución.

CUARTO.- Publicar en el BOG el texto unificado junto con la aprobación definitiva.

Y, para que conste y surta los efectos oportunos, expido la presente certificación que, visada por el Alcalde, firmo en Pasaia, a fecha de firma electrónica



Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:

2024WORD0006-10 akordioa/acuerdo 10 (PASAIAKO UDALA)