

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AZPEITIKO UDALA

Azpeitiko Udalaren eta bere sektore publikoaren lan-poltsak kudeatzeko irizpideak ezartzen dituen Araudia.

Udalbatzak, 2025eko urtarrilaren 14an egindako osoko bilkuran, Azpeitiko Udalaren eta bere sektore publikoaren lan-poltsak kudeatzeko irizpideak ezartzen dituen Araudia behin betiko onartzea erabaki zuen.

Erabaki honek onetsi egiten du Elkartu-Pertsona Ezinduen Federazio Koordinatzaileak jendaurreko epean aurkeztutako alegazioa, eta atal berri bat gehitzen dio Erregelamenduaren 7. artikuluari. Erregelamendu hori hasieran onartu zen, eta 2024ko irailaren 18ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eta Udalaren web-orrian argitaratu zen.

Lege horren 70.2 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, Erregelamenduaren testu osoa argitaratzen da, eta adierazten da Azpeitiko Udalaren web-orrian ere argitaratuta dagoela, enplegu publikoaren atalean (www.azpeitia.eus).

Araudia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean.

Erabaki hau behin betikoa da administrazio-bidean, eta bere aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzietako Salan, bi hilabeteko epean, iragarkia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Legistazio aplikagarria: Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46. artikulua.

Azpeitia, 2025eko urtarrilaren 17a.—Nagore Alkorta Elorza, alkatea. (385)

Azpeitiko Udalaren, bere erakunde autonomoen (EA) eta udal-enpresa publikoen lan-poltsak kudeatzeko irizpideak.

1 artikulua. Aplikazio-eremua.

1.1. Agindu hau aplikatuko zaio Azpeitiko Udalean eta haren erakunde autonomoetan beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko kontratatatu behar diren langileen hautaketari, baldin eta zerbitzu horiek eskakizun hauek betetzen badituzte:

1.1.1. Zerbitzuak emateko bitarteko funtzionarioak izendatzea, funtzio publikoari buruzko legeria betetz edo lan arloko legerian ezarritako iraupena duten lan kontratuak eginez.

1.1.2.b. Lan-baldintzak funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen Akordioan edo Azpeitiko Udalaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langileen lan kolektiboen hitzarmenean araututa egotea.

1.2. Era berean, Azpeitiko Udalari lotutako zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan zerbitzuak emateko ere aplikatuko

AYUNTAMIENTO DE AZPEITIA

Reglamento que establece los criterios de gestión de bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Azpeitia y su sector público.

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 14 de enero de 2025, acordó aprobar con carácter definitivo el Reglamento que establece los criterios de gestión de bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Azpeitia y su sector público.

Este acuerdo estima la alegación presentada en el periodo de información pública por Elkartu-Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad y añade un nuevo apartado en el artículo 7 del Reglamento aprobado con carácter inicial y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 18 de septiembre de 2024 y página web del Ayuntamiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la misma Ley se procede a la publicación del texto íntegro del Reglamento, señalando que la misma se encuentra publicado también en la página Web del Ayuntamiento de Azpeitia, dentro del apartado de empleo público www.azpeitia.eus.

El Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Contra el presente acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, Recurso Contencioso-Administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco con sede en Bilbao.

Legistación aplicable: Artículo 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Azpeitia, a 17 de enero de 2025.—La alcaldesa, Nagore Alkorta Elorza. (385)

Criterios de gestión de bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Azpeitia, sus OO.AA. y empresas públicas municipales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.1. El presente Acuerdo es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en el Ayuntamiento de Azpeitia, sus Organismos Autónomos únan los siguientes requisitos:

1.1.1. Que se realicen en virtud de nombramiento de personal funcionario interino, conforme a la legislación de función pública o mediante contratos laborales de duración determinada conforme a la legislación laboral.

1.1.2.b. Que las condiciones de trabajo estén reguladas por el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario o en el Convenio de Colectivos Laborales, ambos del personal al servicio del Ayuntamiento de Azpeitia y sus Organismos Autónomos.

1.2. Asimismo, será de aplicación para la prestación de servicios de los Entes Públicos de Derecho Privado vinculados

da, 1. apartatuan ezarri diren baldintzak betetzen dituzten izen-dapenetan eta kontratuetan.

2. artikulua. *Jarduteko printzipioak.*

Lan-poltsetak pertsonak hautatzean honako printzipio hauek errespetatuko dira, Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 77. artikulua jarraituz:

- Lan-poltsak betetzeko deialdien eta eskakizunen publikizitatea.
- Aukera-berdintasuna, enplegu publikoa eskuratzeko oinarri orokorrekin eta lanpostuaren betekizunekin bat etorritik.
- Meritua eta gaitasuna, hautagaiak lan-poltsetan sartzeko erabilitako irizpideak eta lan-poltsetak hurrenkera baldintzatzen dutenak.
- Gardentasuna, prozesuaren kudeaketari dagokionez.
- Arintasuna eta erabilerraztasuna, kudeaketak egitean.

LAN-POLTSEN OSAERA

3. artikulua. *Lan-poltsak.*

Azpeitiko Udalak kudeatzen duen hautaketa-prozesuan lortutako puntuazioaren arabera antolatutako pertsonen zerrenda da lan-poltsa.

4. artikulua. *Lan-poltsak erabiltzeko kasuak.*

4.1. Lanpostuak aldi baterako betetzea.

Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak izendatzeko lan-poltsak erabiliko dira, baldin eta lanpostu horiek karrerako funtzionarioentzat edo lan-kontratuko langile finkoentzat gordeta badaude, hutsik badaude edo titularrak edo okupatzaileak aldi baterako kanpoan badaude, eta horiek betetzea erabakitzen bada.

4.2. Aldi baterako programak eta zeregin-pilaketa.

Bitarteko funtzionarioak izendatzeko edo kontratatzeke lan-poltsak erabiliko dira, aldi baterako programak eta zeregin-pilaketak gauzatzeko. Izendapenean edo kontratuan, beharrezko egiten duten beharrak eta programa amaitzeko aurreikusitako data eta amaiera hori zehazten duten inguruabarrak ere zehaztu beharko dira.

5. artikulua. *Lan-poltsen osaera eta lehentasun-ordena.*

5.1. Lan-poltsaren sorrera eta langileen integrazioa deialdien oinarrietan aldeztu aurretik ezartzen diren irizpideen arabera egingo da, eta hautapen prozesuak indarra duen poltsaren gainean duen lehentasuna zehaztu beharko da. Horrela, amaitutako deialditik ateratzen den poltsa lehendik dagoenaren aurretik edo atzetik jarri ahal izango da, oinarrietan zehazten denaren arabera.

5.2. Kontratua edo izendapena amaitu ondoren, hautatutako pertsona, berriro, irten zen poltsara itzuliko da, lehen zegoen postu berera.

HAUTAGAIEN ARAUBIDE OROKORRA

6. artikulua. *Lan-eskaintza.*

Eskaintzetan honako informazio hau agertuko da:

- Lanpostuaren izena, arloa, saila eta erakundea.
- Lanean hasteko den eguna.
- Iraupena, mugatuta bada.
- Lantokia, herria.
- Urteko ordainsari gordina.
- Ordutegia eta lanaldia.

al Ayuntamiento de Azpeitia, cuando se trate de nombramientos y contratos que reúnan las condiciones establecidas en el apartado primero de este artículo.

Artículo 2. *Principios de actuación.*

En la selección del personal integrante de las bolsas, atendiendo al artículo 77 de la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, se respetarán los siguientes principios:

- Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.
- Igualdad de oportunidades, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- Mérito y capacidad, criterios utilizados para integrar a los aspirantes en las bolsas y que condicionan el orden obtenido en las mismas.
- Transparencia en la gestión del proceso.
- Agilidad y accesibilidad para la realización de gestiones.

COMPOSICIÓN DE LAS BOLSAS

Artículo 3. *Concepto de bolsa de trabajo.*

Constituye una bolsa de trabajo la relación de personas ordenada según la puntuación obtenida en el proceso selectivo gestionado por el Ayuntamiento de Azpeitia en el que hayan participado.

Artículo 4. *Supuestos de utilización de las bolsas de trabajo.*

4.1. Provisión temporal de puestos.

Procederá la utilización de las bolsas de trabajo para el nombramiento de funcionario/a interino/a y personal laboral temporal en aquellos supuestos de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo que se encuentren vacantes o cuyos/as titulares u ocupantes se encuentren temporalmente ausentes, y siempre que se decida su cobertura.

4.2. Programas temporales y acumulación de tareas.

Procederá la utilización de las bolsas de trabajo para el nombramiento o contrato de funcionario/a interino/a para la ejecución de programas temporales y acumulaciones de tareas. En el nombramiento o contrato, deberá determinarse las necesidades que lo hacen necesario, así como la fecha de finalización prevista del programa y las circunstancias que determinan dicha finalización.

Artículo 5. *Composición y orden de prelación de las bolsas.*

5.1. La creación de la bolsa e integración del personal se hará de acuerdo a los criterios que previamente se establezcan en las bases de las convocatorias correspondientes, debiendo especificarse la prioridad del proceso selectivo sobre la bolsa en vigor. Así, la bolsa resultante de la convocatoria finalizada podrá situarse por delante, o por detrás de la ya existente, según se determine en las bases.

5.2. Una vez finalizado el contrato o nombramiento, la persona seleccionada retornará a la bolsa de la que salió en la misma posición en que se encontraba.

RÉGIMEN GENERAL DEL PERSONAL CANDIDATO

Artículo 6. *La oferta de trabajo.*

Las ofertas contendrán la siguiente información:

- Denominación del puesto, área, departamento y entidad.
- Fecha de incorporación.
- Duración, si está acotada.
- Centro de destino, localidad.
- Retribución bruta anual.
- Horarios y jornadas.

7. artikulua. Lan-eskaintza jakinaraztea.

7.1. Lan-eskaintzen jakinarazpenak, ahal dela, posta elektronikoz egingo dira.

7.2. Giza Baliabideen Sailak lan-eskaintzaren berri emateko mezu elektronikoa bat bidaliko die lan-poltsako izangaiei.

Eskaintza jasoko duten pertsona kopurua eskaintzaren eta poltsaren ezaugarrien arabera izango da (adib. poltsan dauden pertsona-kopurua). Hautagaien kopurua segmentatu ahal izango da, betiere lehentasun-hurrenkeraren arabera eta eskaintza azkar esleitzeko helburuarekin.

7.3. Orokorrean, 8:00ak eta 12:00ak bitartean helaraziko zaizkie hautagaiak lan-eskaintzak. Eskaintzan interesa duen pertsonak hurrengo egun baliaduneko 12:00ak baino lehen erantzun beharko du, Giza Baliabideen Sailak bidalitako posta elektronikoa erantzunez. Ez dira baliozkoak izango epe kanpo emandako erantzunak.

7.4. Eskaintza lehen hautagaiari esleitu zaien, lan-poltsan ezarritako lehentasun-ordenaren arabera, eskaintza epe barruan onartu dutenen artean.

7.5. Esleipenak egin ondoren, Giza Baliabideen Saila telefonoz jarriko da harremanetan lanpostua esleitu zaien hautagaiarekin, esleitu zaien lanpostuaren gaineko informazioa eta izendapena formalizatzeko egin behar diren izapideei buruzko informazioa emateko.

7.6. Salbuespenez eta espedienteen jasoko den txosten arrazoitu baten bidez, premia larrien kasuan, dagokion hautagaiari telefonoz gehienez bi komunikazio saiakera egingo zaizkio, eta interesdunak eskaintza egiten zaien unean bertan erantzun beharko du onartzen duen ala ez.

Premiazko estalduratzat hartuko dira aurreikusi ezin daitezkeen beharrak; batez ere lanerako ezintasun iragankorreko ordezkapenak betetzeko direnak, baldin eta zerbitzu-jendaurreko ordutegi osoa edo haren zati bat ixtea badakarte edo gutxieneko arreta ematea ezinezkoa bada.

7.7. Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeke lege herri-administrazioentzat gordetako kuota edo, hura handiagoa bada, negoziazioan ezarritakoa bete arte, desgaitasuna duten langileen txanda mugatuko zerrendak badaude, 3 kontratu edo izendapenetatik 1 langile horien alde egingo da. Zerrenda horiek erabili behar diren zerrenden osagarri gisa erabiliko dira, lehentasun-ordenaren arabera. Muga berarekin, desgaitasuna duten langileen txanda mugatuko zerrendarik ez badago, Administrazioako organo eskudunak % 33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila aitortuta izan behar duten langile horien aldeko kontratu edo izendapen kopuru bera egiteko ahalgaita egingo da, eta ezarritako lehentasun-ordenaren arabera erabili beharreko zerrendan sartuta egon beharko du.

8. artikulua. Zuzeneko aukeraketa, zuzkidura bera berriz betetzeko.

8.1. Berriz hornitu behar den dotazio baten kasuan, ez da goelako bere okupatzailea zuzenean hautatuko da, gainerako sailei edo zerbitzuaren funtzionamendu egokiari kalterik eragiten ez badie, azken 6 hilabeteetan sail bereko dotazio berean edo beste batean lan egin duen edo eginkizun berberak bete dituen lan-poltsako pertsona.

9. artikulua. Baldintzak egiaztatzea.

9.1. Lanpostuaz jabetzean edo kontratua sinatzean, hautagaiak zinpeko deklarazioa egingo dute, eta bertan, bateraezintasunik ez dutela adieraziko dute.

Artículo 7. Comunicación de la oferta de trabajo.

7.1. Las comunicaciones de ofertas de trabajo se realizarán preferentemente por correo electrónico.

7.2. El departamento de Recursos Humanos enviará un correo electrónico informando de la oferta de trabajo a las personas integrantes de la bolsa de trabajo.

El número de personas a las que se envía la oferta dependerá de las características de la oferta y la bolsa (p.e. número de personas disponibles en la bolsa), pudiéndose segmentar el número de personas candidatas, siempre por orden de prelación y con el objetivo de adjudicar la oferta con rapidez.

7.3. Con carácter general, las ofertas de trabajo se enviarán entre las 8:00 y las 12:00. El personal candidato que esté interesado en la oferta de trabajo deberá responder antes de las 12:00 del día hábil siguiente respondiendo al correo electrónico emitido por el departamento de Recursos Humanos indicando si le interesa o no la oferta recibida. La respuesta a las ofertas fuera de plazo no se considerará válida.

7.4. La oferta se adjudicará a la primera persona candidata según el orden de prelación establecido en la bolsa, entre quienes hayan aceptado la oferta en plazo.

7.5. Para ello, el departamento de Recursos Humanos se pondrá en contacto vía telefónica con la persona seleccionada para informarle de los siguientes trámites a llevar a cabo.

7.6. Excepcionalmente y mediante informe motivado que constará en el expediente, en caso de necesidades de urgente cobertura se podrán realizar las ofertas por vía telefónica, realizando un máximo de dos intentos de comunicación, debiendo la persona interesada responder a las ofertas en el mismo momento en el que se le realiza la oferta.

Se considerarán de cobertura urgente aquellas necesidades de personal imprevisibles, especialmente para cobertura de sustituciones de Incapacidad Laboral Transitoria, que impliquen el cierre en todo o parte del horario de atención al público de Servicios o la imposibilidad de atención mínima de los mismos.

7.7. Hasta que se alcance la cuota reservada por Ley a las Administraciones Públicas para la contratación de personas con discapacidad o la establecida en negociación si ésta fuera superior, en caso de que existan listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, 1 de cada 3 contratos o nombramientos se efectuará a favor de este personal. Estas listas serán utilizadas con carácter complementario a las listas que correspondan utilizar de acuerdo al orden de prelación. Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de este personal que deberá tener reconocida la condición de tal, con discapacidad de grado igual o superior al 33 % por el órgano competente de la Administración y estar integrada en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido.

Artículo 8. Selección directa por provisión anterior en la misma dotación.

8.1. En el caso de una dotación que deba ser de nuevo provista por la ausencia de su ocupante se seleccionará directamente, siempre que no suponga un perjuicio en el resto de departamentos, ni en el buen funcionamiento del servicio, a la persona de la bolsa de trabajo que haya ocupado la misma dotación u otra del mismo Departamento o realizado las mismas funciones, en los últimos 6 meses.

Artículo 9. Acreditación de los requisitos.

9.1. En el momento de la toma de posesión o firma del contrato, las personas seleccionadas deberán realizar declaración jurada en la que manifiesten no estar incurso en causa de incompatibilidad.

Halaber, eskatu diren baldintzak betetzen dituela egiaztatzen duten frogagiriak aurkeztu beharko ditu, Administrazioak frogagiri horiek ez baditu edo erregistroetan kontsultatzeko gaituta ez badago.

9.2. Prozesuan eskatzen edo baloratzen diren baldintzak bete ezean, ez da kontratua edo izendapena egingo, eta, ondorioz, lan-poltsetan behin betiko baja emango zaio.

10. artikulua. Hautagaien eskubideak eta betebeharrak.

10.1. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1ek 39/2015 Legearen 13. artikulua aitortzen dituen eskubideak izango ditu hautagaiak Administrazio Orokorren aurrean. Eta eskubide horietako bat honako hau da: ez uztea bere datuak lagatzen beste administrazio batzuen lan-eskaintzak jasotzeko.

10.2. Hautagaiak baliabide elektronikoak erabili behar ditu nahitaez lan-poltsei lotutako edozein izapide egiteko. Lan-poltsa bateko lan-eskaintzak jaso ahal izateko helbide elektroniko bakarra, telefono mugikor bakarra eta ziurtagiri digital bat eduki behar dira (B@kQ edo beste ziurtagiri digitalen bat).

10.3. Erantzukizunpeko adierazpen bati gehitzen zaion edozein datu edo informazio zehatza ez bada, faltsua bada edo falta bada, edo Administrazio honetan aitortutakoa betetzen dela frogatzeko eskatzen den dokumentazioa aurkezten ez bada, ezinezkoa izango da eskubidea baliatzen jarraitzea, gertaera horien berri izaten den unetik aurrera, egon litezkeen erantzukizun penal, zibil edo administratiboak ukatu gabe.

11. artikulua. Betebeharrak zabaltzea.

Hautagaiak aldi baterako bete beharreko lanpostuetarako argitaratutako LPZren baldintzak zabaldu ahal izango dituzte dagokien poltsatik abiatuta, hala badagokio, langileen hautaketan kontuan hartu ahal izateko.

12. artikulua. Lan-poltsak zabaltzea eta langileak sartzea.

12.1. Lan-poltsetako inork ez baditu betetzen eskaintza jakin bateko baldintzak, lan-poltsak kudeatzeko organo eskudunak honako prozedura hauetakoren bat erabili ahal izango du hauta-gaia aukeratzeko:

12.1.a. Deialdi zehatzak egiteko eskatu.

12.1.b. Kudeaketa berezia egin, Administrazio honetako lan-poltsetan dauden pertsonen artean.

12.1.c. Oposizio-fasea izan duten hautaketa-prozesuetatik sortutako beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsak erabili.

12.1.d. Lanbidera jo.

Baina lan-poltsak zabaltzeko edozein aukera baliatzen dela ere, efikazia, eraginkortasun eta efizientzia administratiboaren printzipioak bete beharko dira, eta honako hauek kontuan hartuko dira: lanpostua betetzeko premia, lanpostuaren profil zehatza eta deialdi zehatza edo enplegu publikoaren eskaintza egiteko gaitasun materialak.

12.2. Artikulu honetan aurreikusitako zabaltze-prozesuetatik datozen langileak irizpide hauen arabera integratuko dira:

12.2.a. Lan-poltsak zabaltzeko deialdi zehatz bat egiten bada, prozesua gainditu duten pertsonak lan-poltsan sartuko dira, hautaketa-prozesuaren oinarrietan ezarritakoaren arabera.

12.2.b. 1. puntuko b) eta c) ataletan azaldutako prozesuetan, hautatutako langileak dagokion lan-poltsan sartuko dira zerbitzuak ematen hasten direnean, aurreko kideen atzetik.

Asimismo deberán presentar la documentación acreditativa de los requisitos exigidos, siempre que esta no se encuentre en poder de esta Administración o esté habilitada su consulta a los registros correspondientes.

9.2. El incumplimiento de los requisitos exigidos o valorados en el proceso conllevará la imposibilidad de realizar el contrato o nombramiento, así como la baja definitiva en bolsas.

Artículo 10. Derechos y obligaciones del personal candidato.

10.1. El personal candidato en su relación con la Administración general tiene los derechos reconocidos en el artículo 13 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Uno de ellos es el derecho a denegar la cesión de sus datos para recibir ofertas de trabajo de otras administraciones.

10.2. El personal candidato deberá utilizar los medios electrónicos para la realización de cualquier trámite relacionado con las bolsas de trabajo. Para recibir ofertas de trabajo de una bolsa es indispensable dejar constancia de un único correo electrónico y un único teléfono móvil y contar con un certificado digital (B@kQ u otro certificado digital).

10.3. La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que se incorpore a una declaración responsable o la no presentación ante esta Administración de la documentación que sea en su caso requerida para acreditar el cumplimiento de lo declarado, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar.

Artículo 11. Ampliación de requisitos.

El personal candidato podrá ampliar los requisitos de RPT publicados para los puestos objeto de ser cubiertos temporalmente a partir de la bolsa a la que pertenece, a fin de que, en su caso, pueda tenerse en cuenta en la selección de personal.

Artículo 12. Ampliación de bolsas e integración de personal.

12.1. En el supuesto de inexistencia de aspirantes en las bolsas de trabajo existentes que cumplan los requisitos de una determinada o determinadas ofertas, el órgano competente en la gestión de bolsas podrá seleccionar a la persona candidata a través de los siguientes procedimientos:

12.1.a. Realización de convocatorias específicas.

12.1.b. Realizar gestión excepcional entre el personal que integra las bolsas de trabajo de este Ayuntamiento.

12.1.c. Acudir a bolsas de trabajo de otras Administraciones Públicas, generadas a partir de procesos selectivos que han contenido fase de Oposición.

12.1.d. Acudir a Lanbide.

La elección de la vía de ampliación estará supeditada a los principios de eficacia, efectividad y eficiencia administrativa: a la urgencia en la cobertura de la prestación de servicios, al particular perfil de la misma y a las posibilidades materiales de realizar una convocatoria específica u oferta de empleo público.

12.2. La integración de personal procedente de los procesos de ampliación previstos en este artículo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

12.2.a. En los procesos de ampliación de bolsas resultantes de una convocatoria específica, el personal que ha superado el proceso se integrará en la bolsa atendiendo a lo que se establezca en las Bases de propio proceso selectivo.

12.2.b. En los procesos recogidos en las letras b) y c) del apartado 1, el personal seleccionado se integrará en la bolsa correspondiente en el momento de inicio de la prestación de servicios, detrás de los anteriores integrantes.

12.2.c. Eskaintza jakin batzuen baldintzei erantzuten dien lan-poltsarik ez badago, 1go puntuko b) eta c) ataletan azaldutako prozesuetan hautatutako langileek poltsa berri bat osatuko dute, eta poltsa hori handitu ahal izango da, atal horretan ezartzen den moduan.

12.2.d. Aurreko d) puntuan jasotako prozesuaren bidez sarzzen diren langileak ez dira lan-poltsetan sartuko.

13. artikulua. Lanbidera jotzea.

Aurreko prozedurei jarraikiz ez badago lan poltsa egokirik, Giza Baliabideetako buruak txosten arrazoitua egin ondoren, enplegu zerbitzu publikoetara (Lanbidera eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikora) jo ahal da. Kasu horretan, dagokion enplegu zerbitzu publikoak proposatzen dituen pertsonen dagokion postuan jarduteko oinarritzko eskakizunak bete beharko dituzte, eta prozedura laburtu baten bidez hautatuak izango dira, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat etorritik. Proposatutako pertsonen zerrenda dagokion lanpostua betetzeko erabili ahal izango da, horrelako gertakariak egongo balira: probaldiak ez gainditzea, borondatezko uko egitea, hautatutako pertsonen behinbehineko ezgaitasuna, eta beti ere aurreko ataletan araututakoaren arabera beste aukerarik ez balego.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehenengo xedapen gehigarria. Argitaratzea.

Erabaki hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, iragarki-taulan eta Azpeitiko Udalaren egoitza elektronikokoan argitaratuko da.

AZKEN XEDAPENA

Azken xedapenetako lehenengoa. Indarrean jartzea.

Akordio hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

12.2.c. En el caso de no existir previamente bolsa de trabajo que dé respuesta a los requisitos de determinadas ofertas, el personal seleccionado en los procesos recogidos en las letras b) y c) del apartado 1 constituirá una nueva bolsa, que será ampliable tal y como se establece en el mismo apartado.

12.2.d. El personal que accede mediante el proceso recogido en la letra d), no se integrará en ninguna bolsa.

Artículo 13. Acudir a Lanbide.

En defecto de bolsas de trabajo idóneas por todos los procedimientos anteriores, y previo informe motivado de la persona responsable de Recursos Humanos, se podrá acudir, por último, al servicio público de empleo (Lanbide). En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo correspondiente, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto, serán seleccionadas previo procedimiento sumario, congruent con los citados principios de igualdad mérito y capacidad. El listado de personas propuestas podrá utilizarse para cubrir el puesto correspondiente, si concurrieran incidencias tales como la no superación del período de prueba, la renuncia voluntaria o la incapacidad temporal de la persona seleccionada, y no existiesen otras opciones viables conforme a lo regulado en los apartados anteriores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Publicación.

El presente Acuerdo se publicará en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Azpeitia.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final primera. Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.