

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

**DONOSTIAKO KIROLETAKO UDAL PATRONATUA**

*Lan-poltsak eratzeko eta kudeatzeko irizpideak onartzea.*

Gobernu Batzarrak, 2021eko uztailaren 20an izan zuen bileran, lan-poltsak eratzeko eta kudeatzeko irizpide berriak onartzea erabaki zuen, eta, hala, 2021eko abuztuaren 17ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ziren irizpide haiek.

Bestalde, Kiroletako Udal Patronatuak, ematen duen zerbitzuaren ezaugarri bereziak direla eta, baditu, Udalaren irizpideez gainera, beste irizpide batzuk ere, udal-araudia osatzen dutenak, jendeari kasu egiteko eta instalazioa kontrolatzeko langileen poltsaren berezitasunak arautzen dituztenak.

I. eranskin gisa aurkezten den testua Udalekoaren antzeko da, patronatuaren antolamendura eta araudira egokitzeko aldatu dena izan ezik.

II. eranskinak kolektibo horrentzako irizpide espezifikokoak ditu.

Aipatutako irizpideak 2021eko irailaren 7an negoziatu ziren ordezkari sindikalekin Negoziazio Mahaian.

Horrenbestez, bada, Estatutuen 14.1 artikuluan jarritakoa aintzakotzat hartu eta hauek dira Kiroletako Udal Patronatuaren Artezkaritza Kontseiluari proposatutako

ERABAKIAK

*Aurrena.* Onartzea KUP-eko lan-poltsak eratzeko eta kudeatzeko irizpideak.

– I. eranskina.

– II. eranskina. KUP-en erabiltzaileei kasu egiteko eta instalazioak kontrolatzeko langileen lan poltsak kudeatzeko irizpide espezifikokoak.

Donostia, 2021eko urriaren 5a.—Leire Landa Sedano, KUP-eko kudeatzailea.—Martín Ibabe Eceiza, KUPeko lehendakariordea.—Ana Salustiano Esnoz, Antolaketa, Administrazio eta Personon arduraduna. (6716)

*Lan poltsak sortu eta kudeatzeko irizpideak.*

I. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hemen jasotako irizpideak Donostiako Kirol Udal Patronatuan behar diren aldi baterako zerbitzuak emateko lan poltsak sortu eta kudeatzeko aplikatuko dira, behar horiek zerbitzu eginkizunetan edo behin-behineko atxikipenez betetzen ez direnean.

2. artikulua. Jokatzeko oinarriak.

Lan poltsak sortu eta kudeatzean, honako printzipioak errespetatuko dira:

– Deialdiak eta lan poltsetan sartzeko betekizunak argitara ematea.

**PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES DE SAN SEBASTIÁN**

*Aprobación de los criterios para la constitución y gestión de las bolsas de trabajo.*

La Junta de Gobierno Local con fecha 20 de julio de 2021 aprobó los nuevos criterios para la constitución y gestión de las bolsas de trabajo que se publicaron el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 17 de agosto de 2021.

Por su parte el Patronato Municipal de Deportes, debido a sus características especiales en lo que se refiere a la prestación del servicio, además de los criterios municipales tiene unos criterios que completan la normativa municipal regulando las especificidades de la bolsa del personal de atención y control de la instalación.

El texto que se presenta como anexo I, es similar al municipal, salvo lo que se ha modificado para adaptarlo a la organización y normativa propia.

El anexo II recoge los criterios específicos para este colectivo.

Los criterios mencionados han sido negociados con los representantes sindicales en la Mesa Negociadora de fecha 7 septiembre de 2021.

A tenor de lo previsto en el artículo 14.1 de los Estatutos, se propone al Consejo Rector del Patronato Municipal de Deportes la adopción de los siguientes

ACUERDOS

*Primero.* Aprobar los criterios para la constitución y gestión de las bolsas de trabajo del PMD:

– Anexo I.

– Anexo II. Criterios específicos para la gestión de las bolsas de trabajo de atención al usuario y control de la instalación.

San Sebastián, a 5 de octubre de 2021.—La gerente del PMD-DK, Leire Landa Sedano.—El vicepresidente del PMD-DK, Martín Ibabe Eceiza.—La responsable de Organización, Administración y Personas, Ana Salustiano Esnoz. (6716)

*Criterios para la constitución y gestión de bolsas de trabajo.*

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los presentes criterios se aplicarán a la creación y gestión de las bolsas de trabajo para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en el Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián y no se cubran mediante comisión de servicios o adscripción provisional.

Artículo 2. *Principios de actuación.*

En la constitución y gestión de las bolsas de trabajo se respetarán los siguientes principios:

– Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.

– Berdintasuna, enplegu publikora sartzeko betekizun orokorrekin eta postuaren betekizunekin bat.

– Merezimendua eta gaitasuna; izangaiak lan poltsetan sartzeko eta haietan izaten duten ordena ezartzeko erabiliko dira irizpide horiek.

– Gardentasuna lan poltsak sortu eta kudeatzeko prozesuaren Kudeaketan.

## II. LAN POLTSAK ERATZEA

### 3. artikulua. Lan poltsak sortzea.

Lan poltsak eskumena duen Kudeatzailearen ebazpenaren bidez eratuko dira, Kirol Udal Patronatuan karrerako funtzionario sartzeko deialdietan (LEP) plazarik lortu ez baina probak gaitzitu dituzten izangaiekin, praktiketako funtzionario edo karrerako funtzionario (praktika aldirik egon ezean) izendatzen dituzten uanean.

Era berean, lan poltsak sortu ahal izango dira:

1. Horretarako egiten diren deialdien bitartez.
2. Lan poltsak zabaltzearen ondorioz.
3. Lan poltsaren irizpideei jarraiki eginiko jarduketan ondorioz sorturiko lan poltsak (11. artikuluan jasotako irizpideak).
4. Lanpostuak betetzeko bitarteko funtzionarioei egindako gonbidapenen ondorioz sorturiko lan poltsak.

### 4. artikulua. Zerrenda kideen lehentasun hurrenkera.

Lehentasun hurrenkera izangaiek deialdian lorturiko puntuazio hurrenkerak ezarriko du.

1. Zenbait txanda egon edota bi zerrenda sortzen diren deialdietan –bata, eskatutako hizkuntz eskakizuna egiaztatu duten izangaiekin, eta, bestea, izangai guztiak eta euskara merezimenduz hartzen dituen–, txanda guztietako izangai guztiak barne hartzen dituen lan poltsa bakarra onartuko da, euskara merezimendu gisa balioztatuta sortzen den hurrenkeraren arabera.

Barne sustapeneko txandak izangaiak oposizioaren zati bat egitetik salbuetsi baditu, puntuazioari eta lan poltsa barruko hurrenkerari dagokienez, salbuetsitako zatian lor daitekeen gehieneko puntuazioa esleituiko zaie.

2. Legeak pertsona desgaituak kontratazeko Herri Administrazioei ezartzen dien kuotara iritsi arte, edo negoziazioan ezarritako kuotara iritsi arte (azken hori handiagoa balitz), pertsona desgaituentzako txandari dagokion zerrendarik egongo balitz, 3 kontratu edo izendapenetik 1 pertsona horien aldekoa izango litzateke. Zerrenda hauek era osagarrian erabiliko dira, lehentasun hurrenkeraren arabera erabili beharreko zerrendak osatzeko. Muga berarekin, pertsona desgaituentzako txandari dagokion zerrendarik egongo ez balitz, ahaleginak egingo dira kontratu edo izendapen kopuru bera egiteko pertsona horiei, desgaitasuna aitortua eduki beharko dutenak, % 33koa edo hortik gorakoa, dagokion administrazio organo eskumendunaren aldetik, eta lehentasun hurrenkeraren arabera erabili beharreko zerrendan egon beharko dutenak.

Hori horrela, zerrenda kideek eguneratu ahal izango dituzte aitortua duten desgaitasun mailari buruzko beren datuak, dagokion agiriak aurkeztuta.

Nolanahi ere, Pertsonaz arduratzen den Arloak, Laneko Arriskua Prebenitzeko Zerbitzuaren bidez, aztertu egin beharko ditu lan-postuan eskatutako egokitzapenak, edo desgaitasuna eragozpena ote den postuan egin beharreko lanerako.

– Igualdad, 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/las candidatos/as en las bolsas y que condicionan el orden obtenido en las mismas.

– Transparencia en la gestión del proceso de creación y gestión de las bolsas de trabajo.

## II. CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO

### Artículo 3. Constitución de bolsas de trabajo.

Las bolsas de trabajo se constituirán por Resolución de la Gerencia, con los/las aspirantes aprobados/as que no obtengan plaza en las convocatorias de plazas para el ingreso como funcionario/a de carrera en el Patronato Municipal de Deportes (OPE), en el momento en que se realicen los nombramientos de funcionarios/as en prácticas o de carrera si no existiera periodo de prácticas.

Asimismo, se constituirán bolsas de trabajo mediante:

1. Convocatorias para tal fin.
2. Ampliación de bolsas de trabajo.
3. Constitución de nuevas bolsas como consecuencia de actuaciones conforme a los criterios de la bolsa de trabajo (criterios establecidos en el artículo 11).
4. Constitución de bolsas como consecuencia de invitaciones realizadas a funcionarios interinos para cubrir puestos de trabajo.

### Artículo 4. Orden de prelación de los/las integrantes.

El orden de prelación será el establecido por el orden de puntuación obtenido en la convocatoria de referencia por los/las aspirantes.

1. En aquellas convocatorias en las que existan varios turnos y/o en las que deriven dos listas de calificaciones finales por cada turno, una con los/las aspirantes que acreditaron el perfil lingüístico correspondiente y otra con todos/as los/las aspirantes computando el euskera como mérito, se aprobará una única bolsa de trabajo con una única lista en la que figuren todos/as los/as aspirantes de todos los turnos en el orden establecido por la puntuación obtenida en la lista en que se valore el euskera como mérito.

En caso de que el turno de promoción interna haya dispensado a los/las aspirantes la realización de alguna parte de la oposición, a efectos de la puntuación y el orden de prelación en la bolsa de trabajo, se les contará la máxima puntuación alcanzable en dicha parte dispensada.

2. 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 el 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 integrado en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido.

A tal efecto, los integrantes de las listas podrán actualizar sus datos relativos a grado de discapacidad reconocida con la presentación de los documentos pertinentes.

En todo caso, será necesario que el Área que gestiona Personas a través del Servicio de Prevención de Riesgos laborales determine las adaptaciones requeridas en el puesto ofertado o si la discapacidad permite el normal desempeño del puesto.

**5. artikulua. Poltsen indarraldia.**

Lan poltsak, zabalpen eta guzti, LEP baten ondorioz beste lan poltsa bat sortu arte egongo dira indarrean.

**6. artikulua. Lan poltsak zabaltzea.**

LEPen deialdian lan poltsarik sortu ez bada edo hartan ez badago izangai nahikorik lanerako moduan dagoenik, Pertsonaz arduratzen den Zuzendaritzak lan poltsa zabaltzea proposatuko dio Kudeatzaileari, lan poltsa osatzeko berariazko deialdia eginda.

**7. artikulua. Oinarriak onartzea eta lan poltsarako deia egitea.**

Lan poltsen oinarriak eta deialdia Pertsonaz arduratzen den Arloak prestatuko ditu eta Kudeatzaileak onartuko, sindikatuetako ordezkariekin negoziatu eta gero.

Deialdiak Donostiako Kirol Udal Patronatuaren iragarki oholetan eta webgunean argitaratuko dira.

**8. artikulua. Hautatzeko sistemak.**

Lan poltsak zabaltzeko deialdietan gaitasun proba bat edo gehiago egingo dira edo merezimenduak kalifikatuko, ala biak.

Hautatzeko sistema administraziooko efikazia, eraginkortasun eta efizientzia printzipioen arabera aukeratuko da, baita zerbitzuak emateko dagoen urgentziaren eta zerbitzu emate horren profilaren arabera ere.

Pertsonaz arduratzen den Arloak aukeratuko du hautatzeko sistema, kasuan kasuko sailari entzun eta gero. Hautaketa, langileen ordezkariekin negoziatuko da.

Praktika aldi bat sartuko da lan poltsak hedatzeko deialdi guztietan. Hautespen prozesuaren parte izango da, eta langileen arduradunek Gai/Ez Gai bezala balioetsiko dute.

**9. artikulua. Zabalpenak ebazpen bidez onartzea.**

Lan poltsak zabaltzeko deialdien emaitzak Kudatzaileak onartuko ditu, ebazpen bidez, zein lan poltsa den eta kide bakoitzaren hurrenkera adierazita.

Ebazpenok administrazio bideari amaiera emango dio, eta Kirol Udal Patronatuaren webgunean eta iragarki oholean argitaratuko dira. Haien aurka berraztertze errekurtsua jar daiteke argitaratu eta biharamunetik hilabeteko epearen barruan edo, bi hilabeteko epean, zuzenean helegitea aurkeztu Administrazioarekiko Auzietarako Donostiako Auzitegietan.

**10. artikulua. Zabalpenen lehentasun hurrenkera.**

Onartutako izangaiak lan poltsa osatzera pasatuko dira, lortutako puntuazioaren arabera hurrenkeran; puntuaziorik onena lortu duen izangaia LEPen sortutako lan poltsan azken postuan dagoen izangaiaren atzetik jarriko da.

Lan poltsa gehiagotarako deialdirik eginez gero, deialdi bakoitzean onartutako izangaiak lan poltsa osatzera pasatuko dira, lortutako puntuazioaren arabera ordenan; puntuaziorik onena lortu duen izangaia aurreko lan poltsan azken postuan dagoen izangaiaren atzetik jarriko da.

**11. artikulua. Ohiz kanpoko neurriak.**

Lan poltsa zabalduan ez badago lanerako moduan dagoen izangairik, salbuespen moduan, neurri hauetako bat hartu ahal izango da, poltsa berria sortu arte bakarrik, lehentasun hurrenkera honetan:

1. Une honetan indarrean dagoen lan poltsa aurretik egindako LEPan sortutako lan poltsan dauden izangaiengana joko

**Artículo 5. Vigencia de las bolsas.**

Las bolsas de trabajo, con sus ampliaciones, estarán vigentes hasta la constitución de nueva bolsa de trabajo derivada de una OPE.

**Artículo 6. Ampliación de bolsas de trabajo.**

En caso de que la convocatoria de OPE no haya generado bolsa o en la misma no queden suficientes integrantes en situación de disponible, el Área encargada de las personas propondrá a la Gerencia ampliar la misma mediante convocatoria expresa de bolsa de trabajo.

**Artículo 7. Aprobación de las bases y convocatoria de la bolsa de trabajo.**

Las bases y convocatoria de las bolsas de trabajo las elaborará el Área encargada de las Personas y las aprobará la Gerencia tras ser negociadas con los representantes sindicales.

Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios y en la página web del Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián.

**Artículo 8. Sistemas de selección.**

Las convocatorias de ampliación de bolsas de trabajo consistirán en la celebración de una o más pruebas de capacidad o la calificación de méritos o ambas.

La elección del sistema de selección estará supeditada a los principios de eficacia, efectividad y eficiencia administrativa, a la urgencia en la cobertura de la prestación de servicios y al particular perfil de la misma.

Dicha elección la llevará a cabo el Área encargada de la gestión de las personas, tras oír al departamento de que se trate. La elección será negociada con la representación del personal.

Se incluirá periodo de prácticas en todas las ampliaciones que formaran parte del proceso selectivo y que será valorado como Apto/No Apto por los/as responsables de la persona trabajadora.

**Artículo 9. Aprobación de las ampliaciones por Resolución.**

Los resultados de las convocatorias de ampliación de las bolsas de trabajo serán aprobados por Resolución de la Gerencia, indicando la bolsa de trabajo de que se trata y el orden de prelación de cada integrante en la misma.

Dichas Resoluciones pondrán fin a la vía administrativa y serán publicadas en la página web del Patronato Municipal de Deportes y en el tablón de anuncios, pudiéndose interponer contra ellas recurso de reposición en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación, o impugnarlas directamente en el plazo de 2 meses ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de San Sebastián.

**Artículo 10. Orden de prelación de las ampliaciones.**

Los/las aspirantes aprobados/as pasarán a integrar la bolsa de trabajo, en el orden de puntuación obtenido, colocándose el/la aspirante que haya obtenido la mejor puntuación, por detrás del/de la último/a integrante de la bolsa derivada de la OPE.

En caso de sucesivas convocatorias de bolsas de trabajo, los/las aspirantes aprobados/as en la convocatoria posterior integrarán la bolsa en orden de puntuación obtenido, colocándose el/la aspirante que haya obtenido la mejor puntuación, por detrás del/de la último/a integrante de la bolsa anterior.

**Artículo 11. Medidas excepcionales.**

En el supuesto de inexistencia de integrantes disponibles en una bolsa de trabajo, se podrá adoptar una de las siguientes medidas de forma excepcional, únicamente hasta la constitución de nueva bolsa, en el siguiente orden de prioridad:

1. Acudir a los/as aspirantes integrantes de la bolsa de trabajo proveniente de una OPE anterior a la que haya dado

da, eta gero lan poltsa horri egindako zabalkuntzetako izangaiengana.

2. Donostiako Kirol Udal Patronatuaren beste lan poltsa batzuetara jotzea, baldin eta bete beharreko postuaren antzekoak diren postuei badagozkie.

Lehenik eta behin, kontuan izango dira lanpostuen zerrendan hornitu beharreko postuaren betekizun berak dituzten postuen poltsak.

Halako ezaugarriak ez balego, antzekotasunik haineneko postuetarako poltsa aukeratu eta baldintza guztiak betetzen dituen lehen izangaiari egingo diote eskaintza.

Hala eginiko eskaintzak ez du ondorioztat ekarriko irizpide hauetan xedaturikoak.

3. HAEEdo beste administrazio batzuek lanpostu bera edo antzeko funtzioak dituen lanpostuak betetzeko deitutako LEPak, edo lan poltsak sortzeko prozesuak, gainditu dituzten izangaiekin osatutako lan poltsetara jotzea, izangaiek hautaketa-prozesuko proba guztiak gainditu badituzte.

Bide horietakoren baten bidez izendatu edo kontrataturiko lagunak lan poltsan sartuta geratuko dira, azken postuan, lehenengo izendapena edo kontratua sinatzen den unetik beretik, baldin eta praktikak ebaluatzeko txostena aldekoa bada.

Lanpostu horretarako lan poltsarik ez bada existitzen, lan poltsa bat eratuko da lanpostu horretarako.

Artikulu honetan ezarritako salbuespenezko neurrietakoren baten ondorioz lan poltsa batean sartzearen indarraldia bertan behera geratuko da lan poltsa hori handitzeko deialdi bat ebazten denean edo poltsa berri bat eratzen denean.

### III. NOLA KUDEATU LAN POLTSAK

#### 12. artikulua. Lan poltsetan egon daitezkeen egoerak.

Lan poltsetan dauden izangaiek egoera hauetako batean egongo dira:

- Lanerako moduan.
- Lanerako moduan ez.
- Behin betiko baja.

#### 13. artikulua. Lanerako moduan egotea.

Lan poltsa bateko kidea izanik, «lanerako moduan ez» eta «behin betiko baja» izeneko egoeretan ez dagoen pertsona lanerako moduan dago, eta, hortaz, lan eskaintzak jaso ditzake.

#### 14. artikulua. Lanerako moduan ez egotea.

1. «Lanerako moduan ez» egoteak esan nahi du izangaiek ez dutela lan eskaintzarik jasoko egoera horretan dauden bitartean.

Honakoak pasako dira egoera horretara:

a) Kirol Udal Patronatuan nahiz Kirol Udal Patronatetik kanpo zerbitzuak egiten ari direnak, sektore publikoan edo pribatuan. Betiere, aintzat hartuko da 11. eta 22. artikuluetan ezarritakoa.

Egjaztatu ahal izateko, izendapena, lan kontratua edo zerga lizentziadun autonomo izateko alta, eta gizarte segurantzako alta erabiliko dira.

Lanerako moduko egoerara igarotzeko, lan kontratua amaitu dela eta Lanbide erakundearen izen emanda egotea frogatu behar dira.

b) Lanerako moduan egonda, lanerako aldi baterako ezintasun egoeran daudenak edo azterketa medikoa gainditu ez dutenak, baldin eta behin betiko baja egoera ez badagokie.

lugar a la constitución de la bolsa de trabajo vigente en ese momento, así como a los/as integrantes de las siguientes ampliaciones de la misma bolsa.

2. Acudir a otras bolsas de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián referidas a puestos de trabajo similares al puesto a cubrir.

En primer lugar se tendrán en cuenta las bolsas referidas a puestos que tengan los mismos requisitos de la RPT que para el puesto a cubrir.

Si no existiera ninguna bolsa de estas características, se escogerá la bolsa referida a puestos con más similitudes y se realizará la oferta al/la primer/a integrante que reúna todos los requisitos.

El rechazo de la oferta así realizada no conllevará las consecuencias previstas en estos Criterios.

3. Acudir a bolsas del IVAP u otras Administraciones que hayan sido constituidas con aprobados/as de OPEs o de procesos de constitución de bolsas de trabajo, del mismo puesto o con funciones similares, siempre que los/las aspirantes haya superado todas las pruebas del proceso selectivo.

Las personas nombradas o contratadas por alguna de estas vías se integrarán en la bolsa de trabajo ocupando el último lugar de la misma en el momento de su primer nombramiento o contrato, siempre y cuando el informe de evaluación realizado de las prácticas sea favorable.

En caso de no existir bolsa referida al puesto de trabajo en cuestión, se creará una bolsa de trabajo al efecto.

La integración en una bolsa de trabajo en virtud de alguna de las medidas excepcionales establecidas en el presente artículo perderá su vigencia cuando se resuelva una convocatoria de ampliación de la bolsa o se genere una nueva bolsa.

### III. GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO

#### Artículo 12. Situaciones en las bolsas de trabajo.

Los/as integrantes de las bolsas de trabajo estarán en alguna de las siguientes situaciones:

- Disponible.
- No disponible.
- Baja definitiva.

#### Artículo 13. Situación de disponible.

Se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo, el integrante de la bolsa de trabajo que no se encuentre en situación de no disponible ni de baja definitiva.

#### Artículo 14. Situación de no disponible.

1. Los/las integrantes de las bolsas de trabajo en situación de no disponible no recibirán ofertas de trabajo durante el tiempo que permanezcan en dicha situación.

Pasarán a esta situación quienes:

a) Estén prestando servicios dentro o fuera de este Patronato, en el sector público o privado, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 11 y 22.

Se acreditará mediante el nombramiento, contrato de trabajo o alta en autónomos con licencia fiscal, y alta en seguridad social.

Para el pase a la situación de disponible se deberá acreditar el cese o la finalización del contrato de trabajo y la inscripción en Lanbide.

b) Estando en situación de disponible, se encuentren en situación de incapacidad temporal o no haya sido considerado/a apto/a en el reconocimiento médico y no le corresponda quedar en situación de baja definitiva.

Medikuaren gaixo agiriz edo mediku azterketaren egiaztagiri bidez frogatu beharra dago.

Aldi baterako ezintasunik izanez gero, «lanerako moduan» egoerara igarotzeko, medikuaren senda-agiria jaso dela frogatu beharko da. Lehenengo mediku azterketa batean ez gaitzat jo baldin badute, izangaiari bigarren mediku azterketa bat egingo zaio mediku irizpidearen arabera ezarritako epean. «Lanerako moduan» egoerara igaroko da, baldin gaitzat jotzen badute; edo behin betiko baja egoerara, baldin ez gaitzat jotzen badute.

c) Amatasun eta aitatasuna direla eta, Gizarte Segurantzak aitortzen duen epean.

Gizarte Segurantzaren ebazpen bidez egiaztatzea da.

Lanerako moduan egotera igarotzeko, onarturiko aldia amaitzeko xedapena jasotzeko Gizarte Segurantzak emandako ebazpena aurkeztu beharko da.

d) Adopzio edo harrera kasuetan egoera horretara pasatzea eskatzen dutenak, harrera adopzioaren aurrekoa izan nahiz betikoa edo sinplea izan, adingabearen adina gorabehera; harrera sinpleak gutxienez urtebete iraun behar du. Gizarte Segurantzak onarturiko epean egongo dira lanerako moduan ez egoteko izaeran.

Gizarte Segurantzaren ebazpen bidez egiaztatzea da.

Lanerako moduan egoerara igarotzeko, onarturiko aldia amaitzeko xedapena jasotzeko Gizarte Segurantzak emandako ebazpena aurkeztu beharko da.

Nazioarteko adopzioa edo harrera izatekotan, gurasoek adoptatu beharreko umearen herrira joan beharko balute, lanerako moduan ez egotera igarotzeko eska lezakete, izapidetze agentziak bidaia egin beharra dagoela egiaztatzeko eginiko ziurtagiri bidez, dena delako aldirako.

e) Hiru urte baino gutxiagoko seme-alabak nahiz beren bere ardurapeko senitartekoren bat zaintzeko eskatzen dutenak –kasu honetan, odolkidetasun edo ezkontza ahaidetasunaren bigarren graduraino, bigarren gradua ere barne–, senitarteko hori adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezintasunagatik, ezin bada berez baliatu eta ordaindutako lanik egiterik ez badu.

Adingabekoei dagokienez, jaiotze ziurtagiria edo familia-liburua aurkeztu beharko dute; ardurapean duten senidea izanez gero, medikuaren egiaztagiria.

f) 1989ko uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legeko 64. artikuluan edo Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuko 87. artikuluan jasotako kasuetakoren batean daudenak; izan ere, horrelakoetan, funtzionarioak zerbitzu berezietan daudela jo beharra dago.

Lan kontratuz, izendapenez edo sinetsarazte agiri bidez frogatuko da.

Lanerako moduan egotera igarotzeko, zioa amaitu izana ziurtatu beharra izango da.

g) Administrazio Publikoan izendapen libreko plaza bat betetzeko izendatu dutenak.

Izendapen bidez egiaztatzea da.

Lanerako moduan egotera igarotzeko, aurreko egoera amaitu izana ziurtatu beharra izango da.

h) Odolkidetasunaren edo ezkontza ahaidetasunaren bigarren graduko senideen gaixotasun larria edo heriotza.

Horrelako egoeretan lanerako moduan ez egotera igaroko dira 5 egun balioduneko epean, heriotza gertatzen den egunetik; edo, gaixotasun larria izanez gero, Kirol Udal Patronatuak eskaintza egiten duen egunetik. 5 egunak igarotakoan, bestelakorik gabe igaroko da lanerako moduan egotera, eta ezingo du berriro ere zio bera aldeztu lanerako moduan ez egotea geratzeko.

Se acreditará mediante la baja médica o certificado del reconocimiento médico.

En el supuesto de incapacidad temporal para el pase a la situación de disponible se deberá acreditar el alta médica. En el supuesto de que se le haya considerado no apta en un primer reconocimiento médico la persona candidata será objeto de una segunda revisión médica en un plazo que se fijará a criterio médico, pasando a la situación de disponible si se le considera apta o a la situación de baja definitiva si es considerada no apta.

c) Por causa de maternidad, y paternidad el tiempo que reconozca la Seguridad Social.

Se acreditará mediante resolución de la Seguridad Social.

Para el pase a la situación de disponible se deberá acreditar la resolución de la Seguridad Social que disponga la finalización del periodo reconocido.

d) Lo soliciten en supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor. Permanecerán en situación de no disponible por el periodo reconocido por la Seguridad Social.

Se acreditará mediante resolución de la Seguridad Social.

Para el pase a la situación de disponible se deberá acreditar la resolución de la Seguridad Social que disponga la finalización del periodo reconocido.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado en los casos de adopción o acogimiento internacional, se podrá solicitar el pase a la situación de no disponible mediante la acreditación del certificado de la agencia de tramitación que obligue a realizar dicho desplazamiento, por el tiempo que disponga.

e) Lo soliciten para el cuidado de hijos menores de 3 años o para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de hijos menores, se acreditará mediante el certificado de nacimiento o el libro de familia, y en el caso de familiar a cargo, con certificado médico.

f) Se encuentren en alguno de los supuestos enumerados en el artículo 64 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca o el art. 87 del Estatuto Básico del Empleado Público, por los que los/las funcionarios/as son declarados/as en servicios especiales.

Se acreditará mediante contrato de trabajo, nombramiento o credencial.

Para el pase a la situación de disponible, se deberá acreditar la finalización de la causa.

g) Haya sido designado/a para ocupar una plaza de libre designación dentro de la Administración Pública.

Se acreditará mediante el nombramiento.

Para el pase a la situación de disponible se deberá acreditar el cese.

h) Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o de afinidad.

En estos supuestos se pasará a la situación de no disponible por un plazo de 5 días hábiles a contar desde el día del fallecimiento o, en caso de enfermedad grave, desde el día en que el Patronato Municipal de Deportes realiza la oferta. Pasados los 5 días se pasará automáticamente a la situación de disponible, no pudiendo alegar de nuevo la misma causa para quedar en situación de no disponible.

Senidetza frogatzeko, familia-liburua eta mediku edo herioza egiaztatzea aurkeztu beharra izango da.

i) Gobernu kanpoko erakundeek atzerrian burutzen dituzten eginkizunetan parte hartzen dutenak.

Kontratu edo egiaztigiri bidez frogatu beharko dute izangaia, gobernu kanpoko erakundea eta atzerriko destinoa elkarri lotuta daudela.

j) Ezkundu direnak edo izatezko bikotean lotu direnek, baldin bata zein bestea egin zutenetik Kirol Udal Patronatuako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean ezarritako egunak iragan ez badira.

Administrazioaren egiaztigiriz frogatu beharko dute.

k) Erakunde ofizialetan, espezialista izateko prestakuntza aldiak edo hobekuntza profesionalerako ikastaroak edota masterrak egiten ari direnak, 25 kreditu baino gehiago ematen baidituzte. Bestalde, beste kasu honetan ere pasatuko da izangaia lanerako moduan ez egotera: eskainitako lana eta izangaia zentro ofizialetan egin behar dituen azterketak aldi berean badira, baldin eta egiaztatzen badu azterketa horiek lan ordutegia- ren barruan direla.

Ikastetxeko idazkaritzak dena delako pertsona matrikulatuta dagoela eta azterketak zein egun eta ordutan dituen adierazteko egindako ziurtagiriz frogatzekoa.

l) Barnetegi batean euskara ikasketak egiten ari direnak.

Horretarako frogatzat, doakiona matrikulatuta dagoela eta barnetegiko egonaldia zein den zehazten duen egiaztigiria, ikastetxeko idazkaritzak eginga, aurkeztu beharko da.

m) Kondenatzeko epai irmorik gabe, askatasuna kendu dietenak.

Dokumentu publiko egokia aurkeztuz egiaztatuko da.

n) Salbuespenez, ezinbesteko zioak alegatu eta egiaztatzen dituztenak. Eskumena duen udal organoak ebazpen bidez onartu beharko ditu.

2. Lanerako moduan ez egotearen kausa egiaztatzea: lan bat eskaintzen diotenean goian adierazitako egoeretakoren batean dagoenak 10 egun izango ditu hura egiaztatzeko. Hala jokatuz ezean, eskaintzari uko egin diola joko da eta, hortaz, behin betiko baja izango da.

3. Lanerako moduan egotera pasatzea: Lanerako moduan ez egotea eragin zuen zergatia amaitutakoan, interesatuak jakinarazi beharko dio idatziz Giza Baliabidez arduratzen den Zuzendaritzak, bai eta egiaztatu ere. Lanerako moduan dagoela joko da orduan, beste egoera bat ez badagokio behintzat.

Lanerako moduan egotera igarotzea Administrazioak bere kabuz egingo du honako artikuluko honen 1. ataleko h) letran jasotakoa gertatuz gero eta lanerako moduan egotera pasatuz gero Donostiako Kirol Udal Patronatuak egindako izendapen edo kontratu bat amaitzearen ondorioz.

#### 15. artikulua. Behin betiko baja.

Hona behin betiko bajaran egotera pasatzeko arrazoiak:

a) Izangaia borondatez eskatzea.

b) Zerbitzuak emateko eskaintza ez onartzea. Lau egoera salbuetsita daude:

1. Lanpostu hutsa betetzeko eskaintza lanerako moduan ez dagoen pertsona batek jasotzea, horrelako egoeran 22.4 artikuluko arautuko duelako.

Se acreditará mediante el libro de familia que demuestre el parentesco y certificado médico o de defunción.

i) Participan en misiones de ONGs con destino en el extranjero.

Se acreditará mediante el contrato o el documento acreditativo que demuestre el vínculo entre el candidato/a y la ONG y el destino en el extranjero.

j) Se encuentren dentro de los días de disfrute que establece el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal del Patronato Municipal de Deportes para la licencia por su matrimonio o su constitución de pareja de hecho.

Se acreditará mediante el certificado administrativo correspondiente.

k) Estén realizando los correspondientes periodos de formación de especialista o cursos de perfeccionamiento profesional y/o máster en organismos oficiales iguales o superiores a 25 créditos; así como la coincidencia de la oferta de trabajo con periodo de exámenes del/la aspirante en centros oficiales, siempre que se acredite que coincide con el horario laboral.

Se acreditará mediante el certificado de la secretaría del centro de estar matriculado y de las fechas y horas de exámenes.

l) Estén realizando estudios de euskera en régimen de internado.

Se acreditará mediante el certificado de la secretaría del centro de estar matriculado y de las fechas que comprenden la estancia en régimen de internado.

m) Se encuentren en privación de libertad sin sentencia condenatoria firme.

Se acreditará mediante el documento público correspondiente.

n) En supuestos excepcionales que se aleguen y acrediten causas de fuerza mayor, que deberán ser reconocidas mediante Resolución del órgano municipal competente.

2. Acreditación de la circunstancia causante de la situación de no disponible: quien se encuentre en una de estas circunstancias en el momento de ofertarle un trabajo, deberá acreditarlo en el plazo de 10 días. En caso contrario se considerará como rechazo de la oferta y pasará a situación de baja definitiva.

3. Pase a situación de disponible: Una vez finalizada la causa que motivó el pase a la situación de no disponible, la persona interesada deberá comunicar por escrito y acreditar a la Dirección encargada de Recursos Humanos la finalización de la circunstancia que motivó la situación de no disponible. En consecuencia, será declarado/a en situación de disponible, salvo que le corresponda quedar en otra situación.

El pase a la situación de disponible se realizará de oficio únicamente en el supuesto recogido en la letra h) del apartado 1 del presente artículo y en el caso de que la causa que motive el pase a la situación de disponible sea la terminación de un nombramiento o contrato en el Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián.

#### Artículo 15. Situación de baja definitiva.

Pasarán a situación de baja definitiva quienes:

a) Soliciten voluntariamente.

b) No acepten la oferta de prestación de servicios realizada. Se exceptúan cuatro supuestos:

1.º Cuando se trate del rechazo de una oferta para cubrir una vacante por parte de quien ha recibido la oferta estando en situación de no disponible, resultando de aplicación en este caso el artículo 22.4.

2. Zerbitzuak lanaldi murriztuan emateko eskaintza izatea, irizpide hauetan azaldutako irizpideen arabera.

3. Bete beharreko lanpostuaren antzeko postuetarako lan poltsaren bat erabilia egindako eskaintzari uko egitea, hala ez denez duelako 11.2 artikulua.

4. Hautagaiak eskaintzari uko egitea bateraezina denean eskaintzako postuari dagozkion funtzioak betetzearekin. Egoera hori behar bezala egiaztatuta beharko du interesdunak, eta Laneo Arriskuak Aurreikusteko Zerbitzuaren oniritzia beharko du.

c) Indarrean dagoen izendapen edo kontratu bati uko egitea. Salbuetsita egongo da Kirol Udal Patronatuaren beraren edo haren erakunde autonomoen edo enpresa pribatu batean beste eskaintza bat onartzea edo ikasketak egin behar izatea edo beka bat lortuta izatea. Halakoetan, «lanerako moduan ez» egoera agertuko da. Kasu hauetan, uko egite hori zuritu egin beharko da, kontratuaren, izendapenaren, matrikularen edo beka ematearen ebazpenaren bidez; zuritu beharko da ere zein izango den egoera horien iraupena, eta egoera horien bukaera jakinarazi beharko da «lanerako moduan» egoerara pasatzeko.

d) Lan eskaintza onartuta, lanean benetan ez hastea. Lan-poltsako izangai batek lan eskaintza bati baietz esanez gero, eta baiezkoa eman eta sinatu bitartean Kirol Udal Patronatuaren beraren edo haren erakunde autonomoen edo enpresa pribatu baten beste eskaintza hobeago bat jasotzen badu edo ikasketak egin behar baditu edo beka bat lortu badu, ez da joko ez bajatzat ezta ukotzat ere.

e) Zehapen hauetakoren bat jaso izana: zerbitzutik baztertea, eginkizun gabetzea, diziplinazko kausengatik kaleratzea edo gaitasun gabetze berezia.

Zerbitzutik bereiztearen edo eginkizunetatik etetearen kasuetan, bai eta diziplina kausengatik kaleratzearen kasuetan, zigorraren indarraldia bukatu artekoa izango da epea. Zigorra ezgaitze berezia denean, iraupena ezgaitzerako ezarritakoa izango da.

f) Erabateko gaitasun gabetzea zigortzat jaso izana.

g) Nahitaezko erretiroa hartzeko adina izatea. Ez da lan eskaintzarik egingo, horren denboraldiak nahitaezko erretiroko adina gainditzen badu.

h) Kontratazioan edo bera dagoen lan poltsa sortzeko deialdian ezarritako ebaluazio edo proba aldia gainditu ez izana.

i) Egoera horretan deklaratuak izatea, mediku azterketa gainditu ez dutelako.

Eskumena duen udal organoaren ebazpen baten bidez joko da izangaia behin betiko bajaran dagoela, langileen ordezkarietara jakinarazi eta gero. Interesatuari jakinaraziko diote.

a), b), c), d), h) eta i) ataletan jasotako kasuetan, behin betiko bajak kasuan kasuko lan poltsan baino ez du eraginik izango.

e), f), g) ataletan jasotako kasuetan, ordea, behin betiko bajak izangaia parte hartzen duen lan poltsa guztietan izango du eragina.

**16. artikulua.** Lan poltsak nola kudeatu.

Pertsonaz arduratzen den Arloak lan poltsako lehentasun hurrenkeraren arabera posturik onenean dagoen izangaiari eskainiko dio lanpostua, baldin eta lanerako moduan badago eta lanpostuen zerrendan edota lan poltsarako deialdiaren oinarrietan eskatutako betebeharreko guztiak nahikotzen baditu.

2.º Cuando se trate de una oferta de prestación de servicios a jornada reducida en los términos descritos en estos criterios.

3.º Cuando se trate del rechazo de una oferta realizada acudiendo a bolsas de trabajo referidas a puestos de trabajo similares al puesto a cubrir, tal y como establece el artículo 11.2.

4.º Cuando se trate del rechazo de la oferta por el candidato o candidata con discapacidad incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado. Esa circunstancia deberá acreditarse adecuadamente por la persona interesada y deberá recibir el visto bueno del Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

c) Renuncien a un nombramiento o contrato en vigor. Salvo que sea para aceptar otra oferta en el propio Patronato, en sus OO.AA., en otra Administración Pública o un contrato de trabajo en una empresa privada, o para la realización de estudios o les haya sido concedida una beca, en cuyo caso quedarán en situación de no disponible. En estos casos deberá justificarse la renuncia con la aportación del contrato, nombramiento, matrícula o concesión de beca, así como la duración de estas situaciones, debiendo notificar la finalización de las mismas para pasar a la situación de disponible.

d) Una vez aceptada la oferta de trabajo, no se incorporen efectivamente al puesto de trabajo. En el supuesto de que un/una aspirante de la bolsa diga que sí a una oferta de trabajo, y desde el momento de decir que sí hasta la firma recibe una oferta más interesante del propio Patronato Municipal de Deportes o de cualquiera de sus OO.AA, de otra administración pública o un contrato de trabajo en una empresa privada, o para la realización de estudios o les haya sido concedida una beca, no se considera renuncia, ni baja.

e) Hayan sido sancionados/as con separación del servicio o suspensión de funciones, despido por causas disciplinarias, o pena de inhabilitación especial.

En los supuestos de separación del servicio o suspensión de funciones, así como en el caso de despido por causas disciplinarias, el límite temporal será el establecido para la prescripción de la sanción. Cuando la pena sea de inhabilitación especial la duración será la que se establezca para la inhabilitación.

f) Les haya sido impuesta la pena de inhabilitación absoluta.

g) Hayan alcanzado la edad para la jubilación forzosa. No se realizarán ofertas de trabajo que tengan una duración que supere la edad de jubilación forzosa.

h) No hayan superado el periodo de evaluación o de prueba establecido en su contratación o en la convocatoria por la que accedió a la bolsa de trabajo.

i) Sean declarados en esa situación por no superar el reconocimiento médico.

La declaración de baja definitiva, de la que se informará previamente a la representación del personal, se realizará por Resolución del órgano municipal competente y será notificada a la persona interesada.

En los supuestos de los apartados a), b), c), d), h) e i) la baja definitiva se declarará exclusivamente en la bolsa de la que se trate.

Cuando la causa sea la prevista en los apartados e), f), g) la baja definitiva se producirá en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

**Artículo 16.** Gestión de las bolsas.

El Área encargada de Personas dirigirá la oferta al/la candidato/a que se encuentre en la mejor posición del orden de prelación de la bolsa de trabajo, se encuentre en situación de disponible y cumpla todas las condiciones exigidas en la relación de puestos de trabajo y/o en las bases reguladoras de la convocatoria de la bolsa.

Nolanahi ere, izangaiak betekizun hauek guztiak bete beharoko ditu kontratua izenpetzen duenean edo izendatzen dutenean, eta iraunaldi osoan eutsi beharko die.

— Behin-behineko funtzionarioen izendapena jaso ahal izateko, espainiarra, Europar Batasuneko kide den estaturen bateko herritarra edo Europar Batasunak hitzartu eta Espainiak berretsitako nazioarteko hitzarmenen bat aplikatzearen ondorioz langileen zirkulazio askea aplikagarri zaion estaturen batekoa izan beharra dago; edo espainiar baten edo Europar Batasuneko kide den estaturen bateko ezkontidea, baldin eta zuzenbidez bananduta ez badago; bai eta haren ondorengoa eta haren ezkontidea ere, baldin, betiere, bi ezkontideak zuzenbidez banandurik ez badaude eta hogeita bat urtetik beherako ondorengoak badira; edota, adin horretatik gorakoak izanez gero, haien kontura bizi badira. Dena dela, botere publikoa Estatuaren edo administrazio publikoen interesak bermatzeko erabiltzen zuzenean edo zeharka parte hartzea dakarten eginkizunak betetzeko, organo eskudunak zehazturikoaren arabera, ezinbestekoa izango da nazionalitatez espainiarra izatea.

— Aldi baterako kontratatua izateko, nazionalitatez espainiarra izatea, edo atzerritarra izanez gero, legez Espainian bizitzea.

— 16 urte beteta izatea eta nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adinetik behera izatea. Hala ere, aginpidea erabiltzea edo osasunerako arriskua dakarten lanetan, gutxienean adina 18 urtekoa izango da.

— Zereginak egiteko gaitasun funtzionala izatea. Baldintza hori egiaztatu beharko dute mediku azterketaren bidez.

— Diziplinazko espedientearen bidez autonomia erkidegoetako administrazio publikoetako edo organo konstituzionaletako edo organo estatutarikoetako zerbitzutik banatuta ez egotea, eta ebazpen judicial bidez gaitasun gabetze erabatekoa edo berezia ez izatea enplegu edo kargu publikoetarako, banatu edo gaitasun gabetu den kidegoan edo eskalan sartzeko.

— Lanpostu zerrendan zehazturiko titulu ofiziala edo homologatutakoa izatea, edota titulua eskuratzeko eskatzen diren eskubideak ordaindu izana. Atzerriko titulazioak badira, titulazio horien homologazioaren egiaztagiria izan beharko da.

Izendapena edo kontratua egiteko euskarako 4.hizkuntza eskakizuna behar denean eta lan poltsako kideetatik inork egiaztatua ez duenean, 11.artikuluko salbuespenezko bideetatik bigarrena erabiliko da (Donostiako Kirol Udala Patronatuaren lan poltsak, antzeko lanpostuetarakoak), hizkuntza eskakizun hori egiaztatua duen lehenengo kideari eskaintza egiteko. Betekizun hori betetzen duen izangairik ez denean, berriz ere postuen berezko lan poltsara joko da, eta 3.hizkuntza eskakizuna egiaztatua duen lehenengo kideari eskainiko zaio.

#### 17. artikulua. Lan eskaintza jakinarazteko modua.

Lan eskaintzak telefonoz jakinaraziko dira, posta elektronikoz edo SMS bidez.

Telefonoz bi saio egingo dira, egun banatan, baita lanpostua betetzea urgentea denean ere, baina kasu horretan bi deiak egun berean egingo dira. Deiak egin direla jasota utziko da.

Izangaiarekin harremanetan jartzea ezinezkoa izan bada edo eskaintzari uko egiten badio, puntuazioaren arabera hurrengoan den izangaiari eskainiko diote lana, betiere lanerako moduan badago.

Izangaiak emandako gehieneko epean onartu edo baztertu beharko du eskaintza. Epe barruan erantzun ezean, uko egin diola joko da.

En todo caso, el/la candidata/a deberá reunir todos estos requisitos en el momento de la firma del contrato o del nombramiento y mantenerlos durante toda la duración del mismo:

— Para ser nombrado funcionario/a interino/a, tener la nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, 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; o ser el cónyuge de español o de nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, siempre que no esté separado de derecho, o su descendiente o de su cónyuge, siempre, asimismo, que ambos cónyuges no estén separados de derecho, sea descendiente menor de veintidós años, o mayor de dicha edad dependiente. No obstante, para el desempeño de funciones que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas que el órgano competente haya determinado, será requisito indispensable tener la nacionalidad española.

— Para ser contratado/a temporal, tener la nacionalidad española o de ser extranjero/a, tener la residencia legal en España.

— Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa. No obstante, en los trabajos que impliquen ejercicio de autoridad o riesgo para la salud, la edad mínima será de 18 años.

— Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Este extremo habrá de acreditarse mediante el oportuno reconocimiento médico.

— No haber sido separado/a 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, para el acceso al cuerpo o escala en el que hubiere sido separado o inhabilitado.

— Estar en posesión o haber abonado los derechos para su expedición, del título oficial u homologado que se indica en la Relación de Puestos de Trabajo. En el caso de las titulaciones extranjeras se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

Cuando para el nombramiento o la contratación se exija estar en posesión del perfil lingüístico 4 de euskera y ningún/a integrante de la bolsa de trabajo lo tenga acreditado, se acudirá a la segunda vía excepcional del artículo 11 (bolsas de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián referidas a puestos de trabajo similares) para realizar la oferta a la primera persona integrante que tenga acreditado dicho perfil. Si no existen aspirantes que cumplan el citado requisito se acudirá nuevamente a la bolsa de trabajo propia de los puestos a ofertar y se realizará el ofrecimiento al primer integrante que tenga acreditado el perfil lingüístico 3.

#### Artículo 17. Práctica de la comunicación de la oferta de trabajo.

Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán por vía telefónica, por correo electrónico o SMS.

Por vía telefónica se realizarán dos tentativas en días diferentes, incluso cuando la cobertura sea urgente, si bien en este caso las dos llamadas se realizarán el mismo día. Se dejará constancia de las llamadas realizadas.

En caso de no haber sido posible el contacto o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma al/la siguiente candidato/a en situación de disponible por orden de puntuación.

El/la integrante de la bolsa de trabajo deberá aceptar o rechazar la oferta en el plazo máximo que se le comunique. En caso de que no conteste en ese plazo, se considerará rechazada.



Eskaintza onartu edo baztertzeko gehieneko epea kasuan-kasuan ezarriko da, langilea behar duen zerbitzuak aditzera eman-dako urgentziaren arabera.

Beharra urgentea izan eta izangaiak berehala hasi behar badu lanean, eskaintza egiten dioten unean bertan onartu edo baztertzeko eskatu ahal izango zaio; harremanetan jartzea lortu ezean, hurrengo izangaiari eskaini diezaioke, beste izapiderik egin gabe.

Bi saio egin ondoren –egun desberdinetan eta izangaiari mezu elektronikoa edo SMS bat bidalita–, izangaiak erantzuten ez badu, lan poltsaren azkeneko tokira pasatuko da.

#### 18. artikulua. *Betekizunak egiaztatzea.*

Beharizan bati erantzuteko ezarritako eskakizunak betetzen direla, izendapena edo kontratua egiteko unean egiaztatuko beharko da.

#### 19. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Postuaren jabetza hartu edo kontratua sinatzeko egiaztatuko beharreko betekizunen artean, azterketa medikoa gainditzea dago.

Gainditu ezean, izengaia ezingo dute izendatu edo kontratatu, eta lan poltsara itzuliko da; lanerako moduan ez dagoela joko da edo behin betiko baja izango da, osatzeko dauden auke-rei buruz medikuak duen iritzia erabera.

#### 20. artikulua. *Lanpostuaz jabetzea.*

Lan eskaintza onartzen duenak postuaren jabetza hartu edo kontratua sinatu beharko du, bai eta lanean hasi ere, kasu bakoitzean ezartzen den epean. Hala jokatu ezean, behin betiko baja izango da.

21. artikulua. *Behin-behineko funtzionarioen praktikaldia- ren eta lan kontratuetakoa probaldiaren ebaluazioa.*

Aldi baterako beharizanak betetzeko kontratatu edo izendatu- tutako pertsonak ebaluazioaldi bat gainditu beharko du. Gainditu ezean, kargua utzaraziko diote eta behin betiko bajaran izango da dagokion lan poltsan.

Ebaluazio aldia bederatzita hilabetekoa izango da C taldeko eta beste lanbide taldekatze etako postuetarako, eta urtebete- koa A-1 eta A-2 postuetarako, lehenengo lanegunetik bertatik aurrera.

Ebaluazioaldiaren emaitza jasota geratuko da eskudun zu- zendaritzaren arduradunak egin beharreko txosten batean, eta oinarri har litzake izendaturikoaren edo kontratuaren nagusi hu- rrenek ematen dituzten txostenak.

Ebaluazioak ondoko irizpide hauek jasoko ditu:

\* Honako hauek oinarri hartuta erakutsitako gaitasunak:

– Lanerako gaitasuna eta errendimendu profesionala.

– Erantzukizun sena eta eraginkortasuna.

– Ikasteko interesa, gogoia eta ekimena.

\* Hurrengo arlo hauek oinarri azaldutako gaitasuna:

– Lan taldean integratzea.

– Barne eta kanpo harremanetan egokitzea.

\* Ekoizpenaren aurkakoak ez diren jokabide egiaztatuak:

– Lana huts ez egitea eta garaiz agertzea. Ordena eta txu- kuntasuna. Enpresaren material suntsigarria eta bestelakoa behar bezala erabiltzea.

– Istripu prebentzioa.

Txostenak azaldu beharko du nola aritu den langilea ebalua- zio gai bakoitzean, eta 0 eta 10 bitartean kalifikatuko dute. Ze- rrendako postua baldintzatuko du ebaluazioak, prozesuko pun- tuazioari gehituko zaio eta.

El plazo máximo para la aceptación o rechazo de la oferta se fijará caso por caso, dependiendo de la urgencia comunicada por el Servicio necesitado de personal.

Cuando se trate de necesidades urgentes y la incorporación al puesto deba ser inmediata, se podrá exigir que la oferta sea aceptada o rechazada en el mismo momento en que se realiza y en el caso de no lograrse el contacto, dar traslado de la oferta, sin más trámite, al siguiente candidato.

Si realizadas dos tentativas en días diferentes y enviado un correo electrónico o SMS al candidato/a, éste/a no contesta pa- sará al último lugar en la bolsa.

#### Artículo 18. *Acreditación de los requisitos.*

Los requisitos exigidos para cubrir una necesidad deberán ser acreditados en el momento de realizar el nombramiento o la contratación.

#### Artículo 19. *Reconocimiento médico.*

Entre los requisitos a acreditar para la toma de posesión o firma del contrato, figurará la obtención de la condición de apto/a del reconocimiento médico.

En caso de resultar no apto/a, el/la candidata/a no podrá ser nombrado/a o contratado/a y volverá a la bolsa de trabajo en situación de no disponible o quedará en situación de baja definitiva, a criterio médico en función de la posibilidad de recu- peración.

#### Artículo 20. *Incorporación al puesto de trabajo.*

El/la interesado/a que acepte la oferta de trabajo, deberá tomar posesión del puesto o firmar el contrato e incorporarse efectivamente al puesto en el plazo que se establezca en cada caso. En su defecto, pasará a la situación de baja definitiva.

Artículo 21. *Periodo de evaluación del periodo de prácticas de los/as funcionarios/as interinos/as y del periodo de prueba de contratos laborales.*

La persona nombrada o contratada para cubrir necesidades temporales tendrá que superar un periodo de evaluación. En caso de que no lo superase, será cesado/a y declarado/a en si- tuación de baja definitiva en la bolsa correspondiente.

El periodo de evaluación tendrá la duración de nueve meses para los puestos de grupos C y otras agrupaciones profesiona- les y de un año para los puestos A1-A2 a contar desde el primer día de trabajo.

El resultado del periodo de evaluación será recogido en un informe por el/la directora/a de la dirección correspondiente, pudiéndose basar en los informes emitidos por los mandos in- mediatamente superiores del/la nombrado/a o contratado/a.

La evaluación se referirá a los siguientes criterios:

\* Las aptitudes demostradas en cuanto a:

– Capacidad de trabajo y rendimiento profesional,

– Sentido de responsabilidad y eficiencia;

– Interés por el aprendizaje, disposición e iniciativa.

\* Capacidad demostrada en cuanto a:

– Integración en el equipo de trabajo;

– Adaptación de sus relaciones internas y externas.

\* Comportamientos demostrados que no sean contra-pro- ductivos:

– Asistencia y puntualidad. Orden y limpieza. Utilización adecuada del material fungible y no fungible, del equipo de la empresa;

– Prevención de accidentes.

El informe describirá el desempeño del/la trabajador/a en cada uno de los factores evaluados y calificará del uno al diez. La calificación será de Apto/a o No Apto/a.

Txostenaren kalifikazioa ez gai izanez gero, Pertsonaz arduraz den Arlotarra bidaliko dute, eta Kudeatzaileak espedientea abiaraziko du, kontratatua edo izendatua behin betiko poltsatik kanpo uzteko, alegazioetarako 10 eguneko epea emanda; epe hura amaitutakoan beharrezko ebazpena plazaratzeko, dena delako pertsona hori poltsatik kanpo gertatuz gero, behin betiko baja egoeran uzteko.

«Ez Gai» kalifikazioa duten ebaluazioaldiaren txostenen berri emango zaie langileen ordezkariari.

**22. artikulua. Bete gabeko postuak eskaintzeko arau bereziak.**

1. Behin betiko edo baliokidetzat jotako lanpostu hutsak betetzeko, zerbitzu eginkizunetan arautu bezala jokatu dute: lehenik, karrerako funtzionarioen bidez betetzen ahaleginduko dira eta, bestela, bitarteko funtzionarioentzako mugikortasun irizpideen arabera, eta, azkenik, poltsetako bitarteko langileekin.

2. Poltsetara jotzen denean, eskaintza egingo diote lehen-tasun hurrenkeran ondoen dagoen izangaiari, «lan egiteko egoeran ez» egoeran badago ere.

Eskaintzari uko egiten badio, besterik ez diote eskainiko laneratzeko moduan dagoela adierazi arte.

Honako artikuluko honek aipatzen duen eskaintza honako kasu hauek izango ditu oinarritzat:

a) Gerora sortutako lanpostu huts behin betikoak bitarteko langileen bidez bete behar direnean, oinarri espezifikoak eta plazen deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuta badaude izan ezik.

b) Gerora sortutako behin-behineko lanpostu hutsak bitarteko langileen bitartez bete behar direnean, baldin eta titularrak zerbitzu berezietan edo, plaza erreserbatuta, lan utzaldian ego-teagatik gelditu badira hutsik.

c) Behin-behineko lanpostu hutsak bitarteko langileen bitartez bete behar direnean, titularrak langileen edo sindikatuen ordezkari kargua betetzen ari delako gelditu badira hutsik.

d) Behin-behineko lanpostu hutsak bitarteko langileen bitartez bete behar direnean, titularrak karrerako funtzionario edo lan kontratu finkoko izateko hautagai den hautatze prozesu baten barruan administrazio publiko batean praktikaldi bat egiteko baimena eman zaiolako gelditu badira hutsik.

Berdin jokatuko da baldin eta behin betiko lanpostu huts bat betetzen duen langileak baimen hori lortzen badu, salbu eta lanpostu hutsaren oinarri bereziak eta deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN dagoeneko argitaratu badira.

e) Urtebete edo gehiagoko iraupena aurreikusten zaien lan eskaintzetan.

3. Kirol Udala Patronatu honetan lan egiten duen langile batek bete gabeko lanpostu baten eskaintza ezeztatzen badu, ez zaio ezetz esan dion lanpostu horren inguruko eskaintza berririk egongo, berriro lanerako moduan egon arte.

4. Honako artikuluko honen 1. atalean xedaturiko araua ez da ezarriko 26.2 artikuluko arauturikoa gertatuz gero.

5. Erretiroerengatik lanpostu bat hutsik geratzen denean, programa bat egin ahal izango da lanpostuaren funtzioak egiteko bi hilabetez, gutxienez, eta lau hilabete gehienez, erretiroa hartzen duenaren eta hark utzitako lanpostu hutsa beteko duenaren artean «mentoring» programa.

Langilearen izendapena egiteko, lanpostu hutsa izango baltz bezala jokatuko da, eta lanpostu hutsa dagokion pertsonari egingo zaio programa.

6. Bitarteko funtzionario bat lanpostu hutsik bete gabean ari den Kirol Udala Patronatuan lanpostu huts bat sortzen

En caso de que la calificación del informe sea de no apto/a, será remitido al Área encargada de Personas y la Gerencia abrirá expediente para excluir al/a la contratado/a o nombrado/a de la bolsa correspondiente concediendo un plazo de 10 días para realizar alegaciones, tras lo cual dictará la Resolución que corresponda, pasando a la situación de baja definitiva en caso de que sea excluido/a de la bolsa.

Se informará a la representación del personal de los informes del periodo de evaluación que tengan la calificación de No Apto/a.

**Artículo 22. Regulación especial para la oferta de vacantes.**

1. Para cubrir vacantes definitivas o asimiladas se procederá como se regula en los criterios de comisiones de servicios: primero se intentará dotar por los funcionarios de carrera, luego atendiendo a los criterios de movilidad de interinos y finalmente a los interinos de las bolsas.

2. Cuando se recurra a las bolsas se realizará la oferta al/la integrante de la bolsa que se encuentre en la mejor posición en el orden de prelación, aunque esté en situación de no disponible.

Si tras un ofrecimiento rechaza la oferta, no se le ofrecerán más hasta que justifique estar disponible.

La oferta a la que se refiere el presente artículo se realizará en los siguientes casos:

a) Provisión interina de vacantes definitivas sobrevenidas, excepto si ya estuvieran publicadas en las bases específicas y la convocatoria de las plazas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

b) Provisión interina de vacantes accidentales sobrevenidas por hallarse el/la titular en situación de servicios especiales o de excedencia con reserva de plaza.

c) Provisión interina de vacantes accidentales por hallarse desempeñando el/la titular un cargo de representación colectiva o sindical.

d) Provisión interina de vacantes accidentales sobrevenidas por concedérsele al titular del puesto un permiso para realizar en una administración pública un periodo de prácticas en el seno de un proceso de selección en el que opte a ser nombrado/a funcionario/a de carrera o contratado laboral fijo.

Se actuará de la misma forma cuando la persona que ocupa una vacante definitiva obtiene el citado permiso, excepto si ya estuvieran publicadas las bases específicas y la convocatoria de la vacante en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

e) Ofertas de trabajo para las que se prevea una duración de un año o superior.

3. Si estando trabajando en este Patronato, un/a trabajador/a renuncia a una vacante, no se le realizarán más ofertas de trabajo del puesto al que ha renunciado, hasta que justifique estar en situación de disponible.

4. No será de aplicación la regulación establecida en el apartado 1 del presente artículo cuando la vacante se produzca en el supuesto descrito en el artículo 26.2.

5. En el supuesto de producirse una vacante por jubilación, se podrá realizar un programa para realizar las funciones del puesto por periodo mínimo de dos meses y máximo de cuatro meses, con anterioridad a producirse la vacante, para propiciar el «mentoring» entre la persona que se va a jubilar y la persona que va a ocupar la vacante dejada por aquella.

Para el nombramiento de la persona trabajadora se actuará como si se tratara de una asimilada a vacante, realizándose el programa a la persona a la que corresponda la vacante.

6. Cuando se genere una vacante en el Patronato Municipal de Deportes donde un funcionario/a interino/a esté traba-

bada, eta funtzioak bete beharreko lanpostu hutsaren eginkizunekin homogeenak badira, lanpostu hori berari eskainiko zaio lehenik, nahiz eta langileak aurretik lanpostu huts bat betetzeari uko egin. Lanpostu hutsik bete gabe lanean ari den langile bat baino gehiago dagoenean, zerrendan ondoen kokatuta dagoenari eskainiko zaio.

Langileak lanpostu hutsa betetzea onartzen ez badu, ez zaio besterik eskainiko libre egon arte.

### 23. artikulua. *Betekizunak eguneratzea.*

Lan poltsak osatzen dituztenek nahi dutenean eguneratu dezakete lanbide profila gerora lortzen dituzten egiaztagirien bidez (hizkuntz eskakizuna edo bestelako tituluak, gerora lortuak), eta horrek ez du aldaraziko, hala ere, poltsan duten postua, baina kontuan izatekoak dira postua betetzeko baldintzak betetzen dituztenetz egiaztatzen.

Datuok eguneratzeko, betekizuna egiaztatzeko tituluaren jatorrizko dokumentua edo fotokopia egiaztatua aurkeztu beharko dute Kirol Udal Patronatuan.

### 24. artikulua. *Harremanetarako datuak eta lan poltsan egoteko modua eguneratzea.*

Lan poltsa osatzen duen izangai bakoitzaren ardura da Personaz arduratzen den Arloari jakinaraztea harremanetarako datuetan egin beharreko eguneratzea guztiak, bai eta jakinaraztea eta egiaztatzea ere, irizpide hauetan ezarritako eran, egoera batetik bestera egiten dituen aldaketa guztiak (adibidez, lanerako moduan ez egotetik lanerako moduan egotera pasatzea, edo alderantziz).

### 25. artikulua. *Euskara ikastaroetara joateko ordezkapenak.*

Euskara ikastaroetara joaten diren funtzionarioak ordezkatzeko, izendapen bakarra egingo da funtzionario bakoitzeko. Etenda geldituko da eskola garaia ez denean, hau da, funtzionarioa bere lanera itzultzen denean.

### 26. artikulua. *Bata bestearen ondoren izaten diren ordezkapenak.*

1. Baja, lizentzia, oporrak, e.a. direla eta, bata bestearen ondoren eta etenik gabe edo gehienez hilabeteko etenarekin izaten diren ordezkapenak, aurreko ordezkapenerako izendatutako pertsona berak egingo ditu.

Kasu horretatik kanpo geratzen da segidakoa ez den ordezkapen bat betetzea, hilabete igaro ez bada ere, ordezkapen hori lanpostu homogeenetan egiten bada, funtzio bereberekin eta norabide berean; kasu horretan, lan-poltsen bidez beteko da.

2. Bitarteko funtzionario bat edo lan kontratupeko bat norbaiten artez betetzen ari den lanpostua hutsik geldituz gero, pertsona horrek berak beteko du lanpostu hutsa.

### 27. artikulua. *Lanaldi murriztuak.*

1. Lanaldiaren % 100eko arduraldira iristen ez diren zerbitzuak emateko eskaintzak, lan poltsan lehen postuan egoteaz gain, Kirol Udal Patronatuan lanaldi partzialarekin lan egiten ari den pertsonari egingo dizkiote, betiere bi lanaldi horiek batera lanaldiaren % 100 gairiditzen ez badute eta bigarren izendapenak ez badu galarazten lehen izendapenari dagozkion eginkizun eta lanak egitea.

2. Lanaldiaren % 100eko arduraldira iristen ez diren zerbitzuak emateko eskaintzei uko eginez gero, izangaia ez da igaroko behin betiko baja izatera.

3. Poltsako kide bakar batek ere eskaintza onartu ez badu, lanerako moduan dauden lagunei eskainiko zaie berriz ere, poltsaren aurkako ordenan. Uko eginez gero, behin betiko baja egoerara igaroko dira.

jando sin cubrir vacante, siempre que las funciones sean homogéneas con las con las de la vacante a cubrir, se ofrecerá en primer lugar al mismo/a, aunque el/la trabajador/a haya rechazado la cobertura de una vacante con anterioridad. Cuando haya más de un trabajador que este trabajando sin cubrir vacante se le ofrecerá al mejor posicionado en la lista.

Si el/la trabajador/a no acepta la cobertura de la vacante, no se le ofrecerá nada más hasta que se encuentre en situación de disponible.

### Artículo 23. *Actualización de los requisitos.*

Las personas integrantes de las bolsas de trabajo, en cualquier momento podrán actualizar su perfil profesional con acreditaciones posteriores (perfil lingüístico o titulaciones que consigan posteriormente), sin que ello conlleve modificar su posición en la bolsa, pero teniéndose en cuenta a la hora de verificarse el cumplimiento o no de los requisitos del puesto.

Dicha actualización se llevará a cabo mediante la presentación ante el Patronato Municipal de Deportes del original o fotocopia compulsada del título acreditativo del requisito del que se trate.

### Artículo 24. *Actualización de los datos de contacto y de la situación en la bolsa.*

Es responsabilidad de cada integrante de la bolsa, comunicar al Área encargada de las Personas la actualización de sus datos de contacto, así como comunicar y acreditar en el modo establecido en estos criterios, el pase de una situación a otra (por ejemplo, el pase de la situación de no disponible a disponible o viceversa).

### Artículo 25. *Sustituciones por asistencia a cursos de euskera.*

Para la sustitución de funcionarios/as que asisten a cursos de euskera se realizará un único nombramiento por funcionario/a, que quedará en suspenso en el periodo no lectivo en el que éste/ésta se incorpore al trabajo.

### Artículo 26. *Sustituciones que tienen lugar sucesivamente.*

1. Las sustituciones por bajas, licencias, vacaciones, etc. que se produzcan sucesivamente sin interrupción o con una interrupción máxima de un mes, se realizarán por la misma persona que fue nombrada para la anterior sustitución.

Queda excluido de este supuesto la cobertura de una sustitución no sucesiva, aunque no haya pasado un mes, si la misma se produce en puestos homogéneos, con las mismas funciones y en la misma dirección, en cuyo caso se realizará la cobertura a través de las bolsas de trabajo.

2. En caso de producirse vacante de un puesto cubierto en sustitución por un/a funcionario/a interino/a o contratado/a laboral, dicha vacante será cubierta por la misma persona.

### Artículo 27. *Jornadas reducidas.*

1. Las ofertas para la prestación de servicios con dedicaciones inferiores al 100 % de la jornada se realizarán en primer lugar a la persona que, ocupando la mejor posición en la bolsa, ya esté prestando servicios en el Patronato Municipal de Deportes a jornada parcial, siempre que no se supere el 100 % de la jornada y este segundo nombramiento no impida la realización de las funciones y tareas encomendadas en el nombramiento inicial.

2. Las ofertas de prestación de servicios a jornadas inferiores al 100 % podrán ser rechazadas sin que ello conlleve el pase a la situación de baja definitiva.

3. En caso de que ningún/a integrante de la bolsa acepte la oferta realizada, se volverá a ofrecer en orden inverso al de la bolsa a las personas que estén en situación de disponible, pasando a la situación de baja definitiva en caso de rechazo.

**28. artikulua.** Behin-behineko funtzionarioen utzaraztearen ordena.

Bitarteko funtzionarioei euren lanpostuak utzarazi behar baizaie, eta horiek bat baino gehiago direnean, utzarazte ordena hau izango da:

1. Indarrean dagoen lan poltsan ez dauden bitarteko funtzionarioak. LEP prozesu bakoitzaren ondoren indarrean egongo den lan poltsa, hautaketa prozesu horren ondorioz sortutako izango da.
2. Lanpostuaren baldintzak betetzen ez dituen bitarteko funtzionarioak.
3. Gero, alderantziz jarraituko da lan poltsan betetzen duten hurrenkera (emaitza txarretetik onera).

Berdinketa dagoenean, kasu guztietan, duela gutxien, izendapena edo kontratua egin zaionari utzaraziko zaio lanpostua.

**29. artikulua.** Lan poltsako kideak lagatzea.

1. Donostiako Kirol Udal Patronatuari lan poltsa bateko kideak lagatzeko eskatzen dion Administrazioak, zenbat izendapen egingo dituen adierazi beharko du. Egingo diren izendapenak adina izangai bidaliko zaizkio (ez gehiago, ez gutxiago), lanerako moduan dauden artetik. Eskaera egiten duen administrazioak Kirol Udal Patronatuari jakinarazi beharko dizkio izangai horiei egindako izendapenak.

Datuak lagatzeko baimena eman behar dute izangaiek poltsatara aurkezteko instantzia betetzean edo beste uneren batean.

2. Beste inork eskatutako poltsako izangai kopurua begiz jotako beharrak asetzeko Kudeatzailearen ustez txikia izanez gero, zuzendaritzak poltsa horretako kideak lagatzea uka dezake.
3. Lagatzeko erabiltzen den lan poltsako kideak eskaera egin duen Administrazioan lan egiten hasiz gero, «lanerako moduan ez» egoerara igaroko dira automatikoki.

#### XEDAPEN GEHIGARRIA

*Lehena.*

Ezingo dute parte hartu lan poltsen zabalkuntzetan indarrean dauden lan poltsetan daudenek, zabalitze edo lan poltsa osatzeko deialdian osatuko den lan poltsak aurrekoak bertan behera uzten dituela adierazten duenean izan ezik, eta irizpide hauen 11. artikulua azken paragrafoan adierazitakoaren salbuespenarekin.

*Bigarrena.*

Izangaiek behar diren kasuetarako, abian den LEP batekin behin-behineko lan poltsa bat sortu ahaliko da, froga guztiak gairak izanda, praktiketako funtzionarioa edo karrerakoa izendatu arte.

*Hirugarrena.*

Bai lan-poltsetan, bai lanpostu-horniduretan eta zerbitzu-eginkizunetan, onartzen dituzten hautagaiek edo, halakorik ezeean, titulazioari eta antzinasunari buruzko baldintzak betetzen dituztenek ordezkapen-zerrendetan parte hartzeko aukera izatea, deialdiko lehentasun-ordenan, hizkuntza-eskakizunaren eta dagokion gidabaimenaren betekizunak bete ezean.

**Artículo 28.** Orden de cese de funcionarios/as interinos/as.

En el supuesto de tener que cesar a interinos/as, y los/as afectados/as pudieran ser más de uno/a, el orden de cese será el siguiente:

1. Interinos que no estén en bolsa de trabajo vigente. En los procesos de OPE la bolsa de trabajo vigente se considerará la derivada del proceso selectivo correspondiente.
2. Interinos que no cumplan las condiciones del puesto.
3. Posteriormente se seguirá de manera inversa (de peor resultado a mejor) el orden de prelación que ocupen en la bolsa de trabajo.

En caso de empate, en cualquiera de los casos, se seguirá el criterio de cesar al que tenga el nombramiento o contrato más reciente.

**Artículo 29.** Cesión de integrantes de la bolsa de trabajo.

1. La Administración que solicite al Patronato Municipal de Deportes de San Sebastián la cesión de integrantes de una bolsa de trabajo deberá indicar el número de nombramientos que va a realizar. El número de aspirantes que se le remitirán, dentro de los que se encuentren en situación de disponible, coincidirá con el número de nombramientos a realizar. La Administración solicitante deberá comunicar al Patronato Municipal de Deportes los nombramientos de esas personas.

Los aspirantes deberán haber autorizado esta cesión de datos en el momento de la instancia de presentación a la bolsa o autorizarla en un momento posterior.

2. En caso de que el número de integrantes disponibles en la bolsa solicitada se considere reducida para satisfacer las necesidades previstas por la Gerencia, podrá denegar la cesión de integrantes de esa bolsa.
3. Si las personas integrantes de la bolsa de trabajo de la que se realiza la cesión pasan a trabajar para la Administración solicitante, quedarán automáticamente en la situación de no disponible.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

*Primera.*

No podrán tomar parte en las ampliaciones de las bolsas quienes ya estén incluidos en bolsas de trabajo que se encuentren en vigor, salvo que la convocatoria de la ampliación o de la constitución de bolsa indique que la bolsa resultante deja sin efecto a las anteriores, y con la excepción señalada en el último párrafo del artículo 11 de estos criterios.

*Segunda.*

En el supuesto de que haya ausencia de candidatos en una bolsa de trabajo y haya una OPE en curso, se podrá crear una bolsa de trabajo provisional con candidatos/as que hayan superado todas las pruebas, hasta el nombramiento de funcionario en prácticas o de carrera, en su caso.

*Tercera.*

Tanto en Bolsas de Trabajo, como en provisiones de puestos y comisiones de servicios, permitir que los/las candidatos/as que aprueben o, en su defecto, reúnan los requisitos de titulación y antigüedad, puedan participar de las listas de sustituciones en el orden de prelación de la convocatoria que corresponda a falta de completar los requisitos de perfil lingüístico y carnet de conducir de correspondiente.

#### XEDAPEN IRAGANKORRAK

##### *Lehena.*

Irizpide hauek indarrean sartzen direnean osatuta dauden lan poltsek ere bete beharko dituzte irizpideok, eta haien oinarri edo ebazpenetan irizpideen kontra doan guztia indarrak gabe geldituko da.

##### *Bigarrena.*

Lehen izendapena edo kontratuaren une beretik, 11.artikuluak ezartzen duen salbuespenezko bide batetik lan poltsetan sartzeko jarraibideak, ez die eragingo aurreko araudiari jarraituz lehenengo izendapena edo kontratua utzarazi zitzaionetik lan poltsetan sartuta daudenei.

#### XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Irizpide hauek onartu aurretik lan poltsei buruz emandako araudi guztiak indargabetuta geratu dira.

#### AZKEN XEDAPENA

Irizpide hauek indarrekoak izango dira Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta biharamunetik.

*KUP-en erabiltzaileei kasu egiteko eta instalazioak kontrolatzeko langileen lan poltsak gestionatzeko irizpide espezifikokoak.*

\* Atsedendialdiak ordeztzen den langilearen egutegiari egozikituko zaizkio.

\* Urtean batez beste 1.592 ordu egingo dira, eta hilean batez beste 145 ordu izateko ahalegina egingo da, nahiz eta handitzeko bidea ere izango den enpresaren beharren arabera.

\* «Hiru urte baino ume txikiagoak zaindu behar izateagatik lanerako moduan ez izatea»k gutxienez 3 hilabete iraun behar du, egoera horretara pasatu eta handik aurrera. Semeak edo alabak 16 urte betetakoan, hilabete izango du poltsan den pertsonak lanerako prest izatera igarotzea eskatzeko. Bestela, behin betiko baja emango zaio lan-poltsatik.

\* Bajak (eta baita baimenak eta lizentziak ere) zerrendan lanerako prest dagoen lehenengo pertsonarekin beteko dira (Egian eta Gaskan izan ezik, horietan ez baita beteko bajarik), hileko 145 orduetan lan egin duen edo ez duen goiti-beheiti. Hala ere, 145 ordu horiek lan egin dituenak eskaintzari uko egiteko modua izango du, eta ez du zigorrik izango horregatik. Baja, gutxienez 4 eguneko egutegi jarraitua denean hasiko da. Baimenak, lizentziak, baja medikoak eta abar elkarren segidan eta etengabeak izanez gero, pertsona batek berak beteko ditu.

\* Lan-poltsetan diren langileak beste erakunde batzuei uztea honela izango da:

– Beste erakundetik jasotzen den eskaintza hiru hilabete-koa edo handiagoa bada, poltsan lanerako prest den lehenengoari eskainiko dio KUPek hura.

– Eskaintza hiru hilabete baino gutxiagokoa bada, berriz, prestakuntzarik egin ez duen eta KUPen premiak betetzeko beharrezkoa izango ez den pertsonari eskainiko dio (azterketa medikoa egina izan edo ez).

\* Ahal den neurrian, atsedeen-egunak hauek izango dira:

5-7 egun lan eginda: 2 atsedeen-egun.

8-9 egun lan eginda: 3 atsedeen-egun.

10-11 egun lan eginda: 4 atsedeen-egun.

Kontratu luzeagoetan: Ordeztzen den langilearen atsedeen-egun berak, eta kontratuari dagozkion ordu proportzionalak doitzen saiatuz.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### *Primera.*

Las bolsas de trabajo existentes a la entrada en vigor de estos criterios se registrarán por los presentes criterios, quedando sin efecto todo aquello que en sus bases o resoluciones contradiga lo dispuesto en estos criterios.

##### *Segunda.*

La integración en las bolsas de trabajo que establece el artículo 11 para quienes accedan por una vía excepcional desde el momento de su primer nombramiento o contrato, no afectará a quienes en virtud de la regulación anterior ya se encuentran integrados en las bolsas desde el momento en que tuvo lugar el cese en su primer nombramiento o contrato.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada toda regulación referente a bolsas de trabajo anterior a estos criterios.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Estos criterios entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

*Criterios específicos para la gestión de las bolsas de trabajo de atención al usuario y control de las instalaciones del PMD.*

\* Los descansos se ajustarán al calendario del trabajador al que se sustituye.

\* Se realizará una media de 1.592 horas anuales, y se procurará que la media mensual sea de 145 horas, pudiendo ampliarlo según necesidades de la empresa.

\* El pase a situación de «no disponible por cuidado de hijos menores de tres años» tendrá una duración mínima de 3 meses. Una vez el hijo cumpla los 16 años, el integrante de la bolsa tendrá un mes para solicitar el pase a situación de disponible. De lo contrario, será dado de baja definitivamente de la bolsa de trabajo.

\* Las bajas (igual que los permisos y licencias) se cubrirán con la primera persona de la lista que esté disponible (excepto en Egia y Gasca, que no se cubrirán las bajas), independientemente de que haya trabajado las 145 horas del mes. No obstante, aquel que haya trabajado esas 145 horas podrá rechazar la oferta de la baja sin penalización. La baja se iniciará cuando haya un calendario continuado de 4 días, como mínimo. Cuando los permisos, licencias, baja médica, etc. sean sucesivas e ininterrumpidas, se cubrirán por la misma persona.

\* La cesión de personal de bolsas a otras Entidades se realizará de la siguiente manera:

– Si la oferta que se recibe desde la otra Entidad es igual o superior a tres meses, el PMD lo ofrecerá al primero de la bolsa que esté disponible.

– Si la oferta es de duración inferior a tres meses, el PMD lo ofrecerá a quien, no haya realizado la formación y no vaya a ser necesario para cubrir las necesidades del PMD (con independencia de que tenga o no hecho el reconocimiento médico).

\* En la medida de lo posible, los días de descanso serán los siguientes:

Entre 5-7 días trabajados: 2 días de descanso.

Entre 8-9 días trabajados: 3 días de descanso.

Entre 10-11 días trabajados: 4 días de descanso.

En contratos más largos: mismos días de descanso que el trabajador al que se sustituye, y procurando ajustar las horas proporcionales correspondientes al contrato.

– Udan (ekainaren 15etik irailaren 15era), Aste Santuan eta Pazko Astean, abenduan eta Gabonetan izan ezik, libre izango da ez deitzeko eskatzea, eta ez dute hori justifikatu beharko, betiere baldintza hauek badira:

– Langile beharrak betetzeko adina langile izatea zerrendan.

– Helbide elektronikoa bat ematea eta 13:00ak baino lehen egunero hura begiratzeko konpromisoa hartzea, premiaren bat sortzen bada ere (zerrendan inor ere ez geratzea). Hala gertatzen bada, langile zerbitzura deitu eta lanera etorri beharko dute (inoiz ere ez mezua jasotzen den egunean bertan). Hala egin ezean, baja emango zaie zerrendatik.

Hilabete lehenago eskatzea, inoiz ere ez zerrenda bereko bik egun berberetarako eta astebete gehienez ere.

– Lanerako ez deitzeko eta hala ere lan-poltsan duten postua ez galdeko bidea izango dute langileek urtean bi egunetan. Egunduek norberaren arazoetarako eguntzat hartuko dira, betiere 15 egun lehenago eskatzen badira eta poltsako beste langile batekin bat ez badatuz eskatutako egun horiek. Bi langilek egun bera eskatzen badute, aurrena eskatu zuenari emango zaio.

\* Aurreko urtean KUPen 1.400 ordu edo gehiagoko lan egin duten lan-poltsako kideek 14 egun naturaleko epean lanik ez eskaintzeko eskatu ahal izango dute. 14 egun horiek 7 egun naturaleko bi alditan zatitu ahal izango dira. Aurreko urtean KUPen 700-1.399 ordu bitartean lan egin duten lan-poltsako kideek 7 egun naturaleko epean lanik ez eskaintzeko eskatu ahal izango dute.

Aste Santuan, Pazko Astean, uztailean, abuztuan eta abenduan ez dago eskubide hori bera duten bi pertsona batera tokatzerik. Oporren aurreikuspena egin ahal izateko (oporrik ez da diruz ordainduko), aurreko urtean lan egindako orduen berri emango zaio langile bakoitzari. Bi eguneko epea izango da errekamazioak egiteko, eta langile bakoitzak martxoaren 5a baino lehen bidaliko dio bere aurreikuspena Langile Sailari. Egunduetan langile bat baino gehiago oporretan izango direla ikusten badu, horren berri emango die Langile Sailak langile haiei, elkarren artean ados jartzeko. Adostasunik ez bada, antzinatearen irizpideari jarraituko zaio.

\* Araudian jasotako baimen guztiak ere zerbitzuaren beharrei kalterik egiten ez bazaie emango dira.

– A excepción de verano (15 junio-15 septiembre), Semana Santa y de Pascua, diciembre y Navidades, podrán pedir que no se les llame sin justificación con las siguientes condiciones:

– Que haya trabajadores suficientes en la lista para cubrir las necesidades de personal.

– Que faciliten un correo electrónico y se comprometan a revisarlo a diario antes de las 13:00 h, por si surge alguna necesidad (no queda gente en lista). En este caso tendrán que llamar a personal y acudir a trabajar (nunca el mismo día del correo). De no hacerlo, se les dará de baja en la lista.

Se deberán solicitar con un mes de antelación y nunca dos de la lista en las mismas fechas, máximo una semana.

– Los trabajadores podrán solicitar que no se les llame para trabajar y mantener su puesto en la bolsa dos días al año, que tendrán consideración de asuntos propios, siempre y cuando se soliciten con 15 días de antelación y no coincidan con otro trabajador de la bolsa. Si coinciden dos trabajadores se le concederá al primero que lo pida.

\* Los integrantes de la bolsa de trabajo que el año anterior hayan trabajado en el PMD 1.400 o más horas podrán solicitar que no se les ofrezca trabajo durante un periodo de 14 días naturales. Esos 14 días podrán fraccionarse en dos periodos de 7 días naturales cada uno. Los integrantes de la bolsa de trabajo que el año anterior hayan trabajado en el PMD de 700 horas a 1.399 horas podrán solicitar que no se les ofrezca trabajo durante un periodo de 7 días naturales.

En ningún caso podrán coincidir dos personas que tengan este derecho durante Semana Santa, Semana de Pascua y los meses de julio, agosto y diciembre. Para realizar la previsión de vacaciones (que no se retribuirán), se comunicará a cada trabajador las horas trabajadas en el año anterior. Habrá dos días de plazo para reclamaciones, y cada trabajador mandará su previsión al Departamento de Personal antes del 5 de marzo. El Departamento de Personal, en caso de coincidencia de más de un trabajador en las mismas fechas, se lo comunicará para que consensuen entre ellos. En caso de no haber consenso, se seguirá el criterio de la antigüedad.

\* Todos los permisos contemplados en la normativa se concederán siempre que no se produzca perjuicio en las necesidades del servicio.