

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 14/2006, DE 31 DE MAYO, DEL DIRECTOR DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO.

ACUERDO SOBRE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de mayo de 1997, que aprobó los criterios que han de regir la selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que tales servicios se atenderán con las personas seleccionadas por el Instituto Vasco de Administración Pública, conforme a las prescripciones del Acuerdo. Dicho Acuerdo debe ser revisado para adaptarlo a la normativa y exigencias organizativas actuales.

En primer lugar, tras la modificación del Decreto de estructura y funciones del Departamento de Hacienda y Administración Pública, y del Decreto por el que se establece la estructura orgánica del Instituto Vasco de Administración Pública, mediante Decreto 147/2000, de 28 de julio, la Dirección de Función Pública asumió la gestión de los instrumentos necesarios para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, lo cual se traduce en la gestión de las bolsas de trabajo, tarea realizada por el IVAP hasta la entrada en vigor del mencionado Decreto.

Igualmente, el Artículo 50.6 del Decreto 398/2005, que aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración, reitera la conveniencia de un nuevo Acuerdo de Consejo de Gobierno con objeto de establecer los criterios de selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal, previa negociación con la representación del personal, y que resultará de aplicación tras la resolución de la OPE 2000.

Por otro lado, las experiencias acumuladas y la diversidad de la demanda de personal temporal de los diferentes Departamentos y Organismos Autónomos han llevado a reconsiderar aspectos de la gestión de las bolsas, y a establecer vías de contacto con los integrantes de las listas más acordes a la tecnología actual. El presente Acuerdo pretende mejorar la eficacia de la Administración en la provisión de los servicios de carácter temporal posibilitando una provisión ágil, objetiva, eficaz y transparente.

Paralelamente, los cambios ocurridos en el mercado de trabajo hacen que sea cada vez menos atractiva la contratación temporal de muy corta duración, especialmente en el ámbito de determinadas profesiones técnicas. En este sentido, se adoptan distintas medidas para paliar sus efectos, como son la rebaremación periódica de los servicios prestados y sistemas extraordinarios de selección.

Por último, la Ley 1/2004, de Ordenación de cuerpos y escalas de esta Administración, define, desarrolla y establece las vías de creación de cuerpos y escalas, mecanismo racionalizador de la selección en esta Administración. Su aplicación ha supuesto la modificación de la relación de puestos de trabajo, y en consecuencia, exige un replanteamiento y racionalización de las bolsas vigentes.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, previa la correspondiente deliberación del Consejo de Gobierno, se adopta el siguiente

## ACUERDO

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que se realicen en virtud de nombramiento de funcionario interino, conforme a los artículos 91 y siguientes de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, o mediante contratos laborales de duración determinada regulados por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, o mediante contratos de relevo realizados al amparo del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 12 de abril de 2005.

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 de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

#### Artículo 2.- Principios de actuación.

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

a) Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.

b) Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.

c) Mérito y capacidad, criterios utilizados para integrar a los candidatos en las bolsas y que condicionan el orden obtenido en las mismas.

d) Transparencia en la gestión del proceso

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

La gestión de las bolsas de trabajo corresponde a la Dirección de Función Pública del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

#### Artículo 4.- Constitución de las bolsas de trabajo.

1.- Las bolsas de trabajo se constituirán de acuerdo a los cuerpos, opciones o escalas y categorías laborales de la Administración General de la CAPV.

2.- Las ofertas públicas de empleo serán el instrumento preferente para la creación de bolsas trabajo y la integración de personal en las mismas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22. Esta integración

se hará mediante Resolución del Viceconsejero de Función Pública, de acuerdo a los criterios que previamente se establezcan.

3.- Asimismo, la Dirección de Función Pública podrá acordar la realización de convocatorias específicas de selección de personal para la cobertura de puestos con una especial cualificación profesional.

Las bolsas de trabajo resultantes de estas convocatorias específicas tendrán la vigencia temporal que se considere adecuada para los fines previstos y, en todo caso, serán sustituidas por las que resulten de convocatorias específicas posteriores, en las que se integrarán quienes cuenten con servicios prestados en las bolsas sustituidas.

Los integrantes de dichas bolsas generadas mediante convocatorias específicas sólo podrán ser seleccionados para ocupar dichos puestos, y no integrarán las bolsas correspondientes a los cuerpos y/o categorías laborales de sus titulaciones.

4.- En supuestos de carácter excepcional, a criterio de la Dirección de Función Pública, se podrá acordar la realización de convocatorias específicas.

#### Artículo 5.- Modificación del Acuerdo.

La modificación de los criterios de selección de personal contenidos en el presente Acuerdo no dará lugar a derecho alguno ni expectativa del mismo.

## CAPÍTULO II

### RÉGIMEN DEL PERSONAL DE BOLSAS

#### Artículo 6.- Disponibilidad.

1.- El personal integrado en las bolsas de trabajo podrá optar, en el momento de la integración o con posterioridad, por una de las siguientes modalidades de disponibilidad:

a) Disponibilidad total: recibirá ofertas para la prestación de servicios cualquiera que sea la duración del contrato o nombramiento.

b.- Disponibilidad parcial: solamente se le ofertará servicios cuya duración estimada sea superior a 6 meses.

2) La disponibilidad parcial se reconocerá por la Dirección de Función Pública a instancia de parte y, una vez aceptada, no podrá modificarse hasta que transcurran al menos 6 meses desde dicho reconocimiento.

#### Artículo 7.- Acotamiento de zona.

1.- El personal que integra las bolsas de trabajo podrá acotar su disponibilidad al ámbito geográfico que se determina a continuación, de forma que sólo se le oferten puestos ubicados en el ámbito determinado por él:

a) Personal integrado en bolsas de trabajo de auxiliares administrativos y subalternos: podrá acotar su disponibilidad a una o varias de las zonas que se incluyen en el Anexo del presente Acuerdo.

b) Personal integrado en el resto de bolsas de trabajo: podrá acotar su disponibilidad a uno o varios Territorios Históricos.

2.- El acotamiento de zona se reconocerá por la Dirección de Función Pública y, una vez aceptada, no podrá modificarse hasta que transcurra un mínimo de seis meses.

#### Artículo 8.- Situaciones en las bolsas de trabajo.

El personal integrante de las bolsas de trabajo estará en alguna de las siguientes situaciones: activo, disponible, baja temporal o baja definitiva.

#### Artículo 9.- Situación de activo.

1.- Se encuentra en situación de activo el personal integrante de las bolsas de trabajo que esté prestando servicios en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

La situación de activo de una persona tendrá eficacia en todas las bolsas de trabajo en las que esté integrada, por lo que no podrá ser destinataria de una oferta de trabajo de ninguna de las mencionadas bolsas, excepto en el supuesto previsto en el artículo 19.1.a).

2.- El personal funcionario interino declarado en la situación administrativa de excedencia para el cuidado de hijos y familiares continuará en las bolsas de trabajo en situación de activo, mientras no sea cesado por alguna de las causas consignadas en el artículo 92.1 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

#### Artículo 10.- Situación de disponible.

1.- Se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo, el personal de las bolsas de trabajo que no se encuentre prestando servicios en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y que no esté en otra situación de las señaladas en el artículo 8.

2.- El personal en activo pasará a la situación de disponible desde los siete días naturales anteriores a la fecha de finalización de la prestación de servicios vigente, siempre que la citada fecha pueda ser prevista.

#### Artículo 11.- Situación de baja temporal.

1.- Pasarán a esta situación quienes:

a) No estando en activo, se encuentren en situación de incapacidad temporal.

b) Por causa de embarazo y alumbramiento, se encuentren en el período de descanso por un período máximo de diecisiete semanas, que para los partos múltiples se ampliará en dos semanas más. Lo podrán solicitar desde las diez semanas anteriores al parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, se podrá optar por que el padre pase a esta situación, previa acreditación de no haber sido disfrutada por parte de la madre y sin perjuicio de las seis semanas

inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este derecho.

c) Lo soliciten en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o de menores mayores de dicha edad con discapacidad, minusvalía o con especiales dificultades de inserción social y familiar. Permanecerán de baja temporal por un período de diecisiete semanas, que para los casos de adopción o acogimiento múltiple se ampliará a dos semanas más. Lo podrán solicitar hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción o acogimiento en los supuestos de adopción internacional.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

d) Lo soliciten para el cuidado de hijos menores de 3 años. Se concederá una sola vez por cada hijo.

e) Estén trabajando fuera del ámbito de este Acuerdo, en el sector público o privado.

f) Estando disponibles en las bolsas de trabajo, 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, por los que los funcionarios son declarados en servicios especiales.

g) Renuncien voluntariamente de manera fehaciente a su relación jurídica con la Administración por haber sido seleccionados para el desempeño transitorio de un puesto cuyo sistema de provisión sea la libre designación en otra Administración Pública.

h) Lo soliciten por tener a su cargo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún más lejano si mediara convivencia, discapacitado física y psíquicamente, ya sea por enfermedad o por edad, y necesite sus cuidados de forma continua, debiendo acreditarlo documentalmente. Se concederá por un período máximo de un año.

i) No hayan sido contactados tras realizarse dos tentativas de comunicación para dos ofertas diferentes. Permanecerán en la situación de baja temporal hasta tanto no contacten con la Dirección de Función Pública. En cada tentativa de comunicación se habrán realizado tres intentos consecutivos de contacto en el plazo de 3 horas.

j) Les haya sido impuesta la sanción de suspensión de funciones en los términos establecidos en el artículo 27 el presente Acuerdo.

k) Aleguen y acrediten causas personales excepcionales cuya apreciación corresponderá a la Dirección de Función Pública.

2. El personal en situación de baja temporal no recibirá ofertas de trabajo durante el tiempo que permanezca en esta situación, excepto en el supuesto previsto en el artículo 19.1.a).

3. La situación de baja temporal de un integrante, se aplicará a todas aquellas bolsas de trabajo de las que forme parte.

4.- Una vez finalizada la causa que motivó el pase a esta situación, la persona interesada deberá comunicar por escrito y acreditar a la Dirección de Función Pública la finalización de la circunstancia que motivó la baja temporal, en el plazo de diez días. En consecuencia, será declarado en situación de disponible, salvo que le corresponda quedar en otra situación.

#### Artículo 12. Situación de baja definitiva.

1.- Pasarán a la situación de baja definitiva quienes:

a) Lo soliciten voluntariamente.

b) Accedan a la función pública, como personal funcionario o laboral, con posterioridad a su integración en las bolsas de trabajo vigentes en cada momento.

c) No acepten la contratación ofertada de acuerdo con la disponibilidad y acotamiento de zona reconocidos, salvo en el caso de que la prestación de servicios que se oferta, lo sea a tiempo parcial o sometida a horarios especiales.

d) Renuncien voluntariamente a su relación contractual con la Administración, siempre que la causa de la renuncia no responda a alguno de los siguientes supuestos:

d.1) haber sido nombrados funcionarios interinos para el desempeño transitorio de un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión es la libre designación.

d.2) haber sido nombrados interinos tras la participación en una convocatoria de provisión transitoria regulada en el artículo 51.1 del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la CAE.

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

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

g) Habiendo obtenido un fallo judicial de despido improcedente, y correspondiendo la opción a los integrantes de las bolsas de trabajo, opten por el abono de la indemnización.

h) Con anterioridad a la suscripción del contrato laboral o a su nombramiento como funcionario interino, no acrediten los requisitos exigibles para ello.

i) Hayan alcanzado la edad para la jubilación forzosa.

j) No hayan superado el periodo de prueba o de prácticas establecido en su contratación o en la convocatoria por la que accedió a la Bolsa de trabajo.

k) No posean la titulación requerida para la pertenencia a la bolsa de trabajo a la que accedió o ha alegado unos requisitos en la RPT que no puede acreditar.

2.- La declaración de baja definitiva se realizará por Resolución del Director de Función Pública que será notificada a la persona interesada. Cuando la causa sea la consignada en el apartado a) y b), la baja definitiva se producirá exclusivamente en la bolsa de trabajo a la que expresamente renuncia o aquella correspondiente al Cuerpo, Escala u Opción, Categoría Laboral o puesto a la que se haya accedido, respectivamente. En los supuestos de los apartados c) d), e), h) y j) la baja se declarará en la bolsa de la que se le hubiera seleccionado para la prestación de servicios de que se trate. Si la causa en la prevista en los apartados f), g), i), y k) la baja se producirá en todas la bolsas de trabajo de las que forme parte.

#### Artículo 13. Fin del nombramiento o de la relación laboral.

Las Direcciones competentes en materia de personal de cada Departamento u Organismo Autónomo deberán dar cuenta a la Dirección de Función Pública de la fecha prevista de finalización de la relación contractual, para pasar a la situación de disponible. Esta comunicación se efectuará, siempre que sea previsible, con al menos 7 días de antelación a dicha finalización.

#### Artículo 14. Ampliación del curriculum vitae.

Los integrantes de las bolsas podrán presentar documentación referida a requisitos exigidos para la provisión de puestos en la relación de puestos de trabajo a fin de que, en su caso, pueda tenerse en cuenta en la selección de personal.

La documentación a presentar, que deberá estar debidamente acreditada, podrá referirse a:

- a) Titulaciones académicas.
- b) Certificaciones de cursos oficiales de postgrado o especialización.
- c) Certificaciones de cursos de formación continua o aprendizaje permanente.
- d) Certificaciones de niveles o grados de dominio de idiomas, incluido el euskera.

#### Artículo 15. Publicidad de las bolsas.

1.- La información sobre las bolsas y su configuración actualizada estará disponible en los medios telemáticos habitualmente utilizados por la Administración para la difusión de su información.

2.-Esta información se actualizará durante el primer trimestre del año, coincidiendo con la rebaremación de los servicios prestados.

### CAPÍTULO III

#### GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

#### Artículo 16. Criterios de selección para la provisión de un puesto.

1.- Cumplidos los trámites previos, la Dirección de Función Pública seleccionará al candidato con mayor puntuación en la bolsa correspondiente.

2.- Cuando el puesto a proveer esté abierto a cuerpos de dos grupos de titulación se ofertará a las bolsas de los cuerpos de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Grupo A: puestos de niveles de encuadramiento: I, II, III
- Grupo B: puestos de niveles de encuadramiento: IV
- Grupo C: puestos de niveles de encuadramientos: V y VI
- Grupo D: puestos de niveles de encuadramientos: VII
- Grupo E: puestos de niveles de encuadramientos: VIII

3.- Cuando el puesto que se pretenda proveer esté adscrito a varios cuerpos del mismo grupo, el Departamento u Organismo Autónomo solicitante determinará la bolsa del cuerpo o escala en la que se realizará la selección.

4.- En el caso de puestos con conocimientos específicos referidos a experiencia en funciones del cuerpo, se ofertará sólo al cuerpo para el que no se exija conocimientos específicos.

5- La Dirección de Función Pública ofrecerá el puesto de trabajo a quien en ese momento cumpla las siguientes condiciones:

- a) se encuentre en situación de disponible,
- b) sea quien mayor puntuación tenga entre aquellos que cumplen los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, o los que se establezcan y que, para los casos de contrataciones laborales eventuales o para obra o servicio determinado, sean acordes con el contenido de las funciones a realizar.
- c) tenga la disponibilidad y el acotamiento de zona de la oferta de trabajo

6.- Cuando la oferta de trabajo se refiera a puestos para los que en su provisión transitoria por funcionarios de carrera se exija la superación de una prueba, proyecto o entrevista conductual estructurada, la selección del personal de bolsas se realizará conforme a los criterios establecidos en la normativa existente en la Administración General de la CAPV.

Artículo 17.- Tipo de prestaciones de servicios: ordinarias y urgentes.

1.- Las prestaciones de servicios tendrán el carácter de ordinarias o urgentes.

2.- Únicamente podrán tener el carácter de urgentes las siguientes prestaciones de servicios:

- a) Las de auxiliares administrativos y subalternos en centros educativos dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- b) Las que impliquen atención directa al público.
- c) Las que consistan en la realización de controles de salud pública.
- d) Las prestaciones de servicio en el Centro Educativo Ibaiondo.
- e) Cualquier otra prestación de servicios que, por causas justificadas apreciadas por la Dirección de Función Pública, deba iniciarse al día siguiente de la comunicación de la oferta.



## Artículo 18.- Práctica de la comunicación de la oferta de trabajo.

1.- Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán por vía telefónica, por correo electrónico o por cualquier medio que permita una comunicación inmediata y ágil con la persona interesada. Para la práctica de la comunicación de la oferta se distinguirá entre prestaciones de servicios ordinarias o urgentes.

2.- Para las prestaciones de servicios ordinarias, la Dirección de Función Pública realizará un máximo de tres intentos de comunicación o aviso en el plazo de 3 horas. El integrante de las bolsas de trabajo contactado deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo también de 2 horas. En el caso de no haber sido posible el contacto o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma al siguiente candidato por orden de puntuación.

3.- Tratándose de prestaciones de servicios urgentes, se hará un único intento de comunicación o aviso. En estos supuestos, la oferta habrá de ser aceptada o rechazada en el mismo momento en que se realiza. En el caso de no lograrse el contacto se dará traslado de la oferta, sin más trámite, al siguiente candidato por orden de puntuación.

## Artículo 19. Necesidades excepcionales.

1.- Cuando para atender los servicios solicitados no pueda seleccionarse personal por aplicación de los criterios de selección de personal establecidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, la Dirección de Función Pública valorará las siguientes posibilidades:

a) Realizar las ofertas de trabajo, al personal integrante de bolsas aunque estén de baja temporal o en servicio activo.

En este caso se seleccionará a la persona con mayor puntuación en la bolsa correspondiente al cuerpo, categoría profesional o titulación del puesto, que posea los requisitos específicos exigidos en la relación de puestos de trabajo. En el caso de realizarse la oferta a personal en servicio activo se garantizará que la plaza ocupada por el seleccionado pueda proveerse con el personal integrante de bolsas.

b) Ofertar la prestación de servicios de que se trate a personal, siempre que correspondan al mismo grupo de titulación o al inmediatamente superior o inferior, que aún no integrando la bolsa correspondiente al Cuerpo o Categoría laboral de que se trate, reúna todos los requisitos de titulación, perfil lingüístico y conocimientos específicos recogidos en las relaciones de puestos de trabajo.

2.- Para la realización de estas ofertas, la Dirección de Función Pública ponderará circunstancias como la urgencia de la prestación de servicios, la probabilidad de encontrar el perfil profesional requerido entre personas no vinculadas a la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la repercusión que para la eficiencia de la misma supone el recurrir a recursos internos.

3.- El rechazo de una de estas ofertas excepcionales no supondrá la baja definitiva de la bolsa de trabajo.

Artículo 20.- Provisión transitoria de puestos de trabajo de libre designación.

La provisión transitoria de puestos de trabajo vacantes cuyo sistema de provisión es la libre designación, podrán desempeñarse por personal seleccionado de las bolsas de trabajo, sólo si previamente se ha realizado la convocatoria correspondiente y la misma se ha declarado desierta por falta de candidatos, por no reunir los requisitos exigidos o por no haber superado ninguno de los candidatos el proceso de selección.

En este caso, la selección la realizará el Departamento al que esté adscrito el puesto entre los integrantes de la bolsa de trabajo correspondiente al Cuerpo del puesto, sin sujeción al orden de prelación.

Artículo 21.- Acreditación de los requisitos.

En el momento de la toma de posesión o firma del contrato, los seleccionados deberán realizar declaración jurada en la que manifiesten no estar incursos en causa de incompatibilidad. Asimismo deberán presentar, en la Dirección competente en materia de personal del Departamento correspondiente, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos, siempre que ésta no ese encuentre en poder de la Administración.

#### CAPÍTULO IV

##### CRITERIOS PARA LA AMPLIACIÓN DE BOLSAS

Artículo 22.- Ampliación de bolsas.

1.- En el supuesto de inexistencia de candidatos en las bolsas de trabajo existentes que cumplan los requisitos, la Dirección de Función Pública podrá:

- a) Solicitar al IVAP la convocatoria de un proceso selectivo el cual será publicitado mediante anuncios en los medios de comunicación social, así como en la página web del citado organismo.
- b) Acudir a los servicios públicos de empleo.
- c) Acudir a bolsas de otras Administraciones cuando la cesión de los integrantes de sus bolsas esté expresamente recogido en su regulación.

2.- Esta elección estará supeditada a los principios de eficacia, efectividad y eficiencia administrativa: a las posibilidades materiales de realizar una convocatoria específica, a la urgencia en la cobertura de la prestación de servicios y al particular perfil de la misma.

Artículo 23. Convocatorias específicas.

1.- Las convocatorias públicas para la ampliación de bolsas de trabajo consistirán en la celebración de una o más pruebas de capacidad o la calificación de méritos o ambas conforme a un baremo preestablecido. En todo caso, se valorará el conocimiento del euskera, para cuya acreditación los candidatos deberán aportar las certificaciones de los perfiles lingüísticos correspondientes o títulos a ellos homologados.

2.- El Tribunal Calificador encargado de juzgar el proceso selectivo será designado por el Director del IVAP y estará integrado por:

Presidente: El Director del IVAP o persona en quien delegue.

Vocales:

- Dos empleados públicos al servicio de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA., expertos en las funciones y tareas objeto de desempeño por los integrantes de la bolsa de trabajo convocada.

- Un representante del personal designado por la representación sindical.

Secretario: Un empleado público al servicio de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA.

3.- El Director del IVAP, de conformidad con los criterios establecidos por la Dirección de Función Pública, aprobará las bases de las convocatorias que regirán estos procesos selectivos, en las que se concretarán las pruebas y/o méritos evaluables así como su ponderación en el proceso selectivo.

#### Artículo 24.- Servicios públicos de empleo.

1.- En los supuestos previstos en el artículo 22 del presente Acuerdo se podrá acudir, con carácter excepcional y previa memoria justificada de la Dirección de Función Pública a los servicios públicos de empleo.

2.- Los candidatos propuestos por el servicio público de empleo serán ordenados de acuerdo a una puntuación obtenida por la suma de los siguientes méritos, que han de resultar acreditados:

- a) Experiencia en funciones relacionadas con el puesto. Se valorarán los servicios prestados, a 0,1 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 6 puntos.

- b) Formación relacionada con las funciones del puesto. Se valorarán las titulaciones oficiales hasta un máximo de 3 puntos y los cursos de formación hasta un máximo de 2 puntos.

- c) Euskera. En aquellos casos en los que el conocimiento del euskera no sea requisito de provisión, se valorará de acuerdo con el perfil establecido a cada puesto con un máximo de 3 puntos.

- d) Idiomas oficiales de la Unión Europea. Se valorará a 0,75 puntos por idioma, hasta un máximo de 1,5 puntos.

- e) Dependiendo del perfil específico del puesto se podrá realizar una prueba o entrevista a los candidatos propuestos siguiendo los criterios de selección seguidos en esta Administración.

3.- La propuesta de los candidatos por parte de los servicios públicos de empleo, no generará ningún derecho ni expectativa a favor de los mismos.

4.- El personal que preste servicios en la Administración General de la CAPV como consecuencia de lo previsto en el presente artículo se incorporará, en el momento de la finalización de la prestación de servicios, a la bolsa de trabajo correspondiente al cuerpo, escala u opción, o categoría laboral correspondiente, de conformidad con la naturaleza de los servicios prestados. En el momento de la rebaremación anual se les otorgará 0,003 puntos por día trabajado.

#### Artículo 25.- Bolsas de trabajo de otras Administraciones Públicas.

1.- En los supuestos previstos en el artículo 22 del presente Acuerdo se podrá acudir a las relaciones de personal disponible en las bolsas de

trabajo de otras Administraciones Públicas, siempre que la cesión de sus integrantes esté prevista en su regulación.

2.- El personal que preste servicios en la Administración General de la CAPV como consecuencia de lo previsto en el presente artículo se incorporará, en el momento de la finalización de la prestación de servicios, a la bolsa de trabajo correspondiente al cuerpo, escala u opción, o categoría laboral correspondiente, de conformidad con la naturaleza de los servicios prestados. En el momento de la rebaremación anual se les otorgará 0,003 puntos por día trabajado.

## CAPÍTULO V

### REORDENACIÓN DE BOLSAS

Artículo 26.- Rebaremación de las Bolsas de trabajo.

Durante el primer trimestre del año, el personal integrante de las bolsas de trabajo será rebaremación de acuerdo a los servicios prestados en la Administración General de la CAPV y sus OO.AA., que reúna las características que se establecen en el artículo 1 de este Acuerdo.

La puntuación de los integrantes se incrementará 0,003 puntos por día trabajado durante el año anterior.

## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- Régimen disciplinario.

1.- El personal integrante de las bolsas de trabajo, con ocasión de la prestación de los servicios, podrá incurrir en la responsabilidad disciplinaria o penal que le corresponda conforme al carácter funcional o laboral de la relación de empleo.

2.- De no ser posible el cumplimiento de la sanción, o de la totalidad de ella según los casos, una vez que ha alcanzado firmeza por haber finalizado la prestación de servicios, ésta se hará efectiva del modo siguiente:

a) Si la sanción es de suspensión de funciones, se declarará al integrante de las bolsas sancionado en baja temporal por el tiempo de duración de la sanción, o en su caso por el tiempo de la misma que le reste por cumplir, desde el momento en que le hubiera correspondido recibir una oferta de trabajo.

Cuando la duración de la sanción exceda de seis meses, determinará el paso del sancionado al último lugar en el orden de la bolsa correspondiente, a partir del momento fijado en el párrafo anterior.

Los efectos señalados tendrán lugar exclusivamente en la bolsa de trabajo desde la que fue seleccionado para la prestación de servicios durante la que incurrió en responsabilidad.

b) Si la sanción o pena es de separación del servicio, despido o inhabilitación especial, será declarado de baja definitiva en la bolsa de trabajo desde la que fue seleccionado para la prestación de servicios durante la que incurrió en responsabilidad.

c) Si la pena es de inhabilitación absoluta, la baja definitiva se declarará en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera.- Publicación.

El presente Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco, en los tablones de anuncios de las sedes del Instituto Vasco de Administración Pública, en la dirección electrónica de este organismo y en los medios telemáticos de difusión existentes en la Administración General de la CAPV.

##### Segunda.- Formación de nuevas bolsas de trabajo.

1.- Tras la publicación del presente Acuerdo se formarán las bolsas de trabajo correspondientes a los cuerpos, escalas, opciones, categorías laborales y puestos, que se estimen necesarias para el correcto funcionamiento de los servicios, de conformidad con los criterios que a continuación se exponen.

2.- Las bolsas de trabajo correspondientes a los cuerpos, escalas, opciones o categorías laborales determinadas se integrarán con personal que reúna alguna de las siguientes condiciones:

a) Aspirantes que hayan resultado aprobados y no seleccionados en el correspondiente proceso selectivo derivado de las Ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004.

b) Quienes hayan superado las convocatorias específicas para la formación de bolsas del cuerpo, escala o categoría laboral de que se trate con posterioridad a la Oferta Pública de Empleo del año 2000, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o al nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

c) Quienes hayan superado el primer ejercicio de la fase de oposición del proceso selectivo derivado de las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004 y que cuenten con servicios prestados de conformidad con las condiciones del artículo 1, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

d) Quienes hayan prestado servicios de carácter temporal por un período de, al menos, 24 meses en los últimos cinco años contados hasta el 1 de junio de 2006 ó estén prestando servicios de conformidad con las condiciones del artículo 1, siempre que no se haya producido renuncia al contrato o nombramiento de funcionario interino o baja definitiva en la bolsa de trabajo correspondiente.

3.- Para la ordenación de los integrantes de las bolsas de trabajo se puntuará conforme al siguiente baremo:

a) Integrantes en las bolsas de trabajo de aquellos cuerpos o categorías laborales para las que se hayan convocado procesos selectivos en las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004.

a.1) Personal que accede por la superación de un proceso selectivo derivado de las Ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004.

- Por la calificación final de la Oferta hasta un máximo de 80 puntos.
- Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos

a.2) Personal que accede por la superación de una convocatoria específica convocada con posterioridad a la OPE 2000:

- Por la calificación obtenida en la convocatoria: hasta un máximo de 27,6 puntos.
- Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos

a.3) Personal que accede por la superación del primer ejercicio de la fase oposición del proceso selectivo derivado de las ofertas de Empleo Público de los años 2000 y 2004:

- Por la calificación obtenida en la prueba superada: hasta un máximo de 27,6 puntos.
- Por servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos

a.4) Personal que accede por haber prestado servicios, al menos 24 meses en los últimos 5 años, que cumplan las condiciones del artículo 1 de este Acuerdo: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos.

b) Los integrantes de las bolsas de trabajo de aquellos cuerpos o categorías laborales para las que no se hayan convocado procesos selectivos en las ofertas de empleo público de los años 2000 y 2004 se ordenarán al colectivo del que procedan:

b.1) Personal que accede por la superación de una convocatoria específica convocada con posterioridad a la OPE 2000:

- Por la calificación obtenida en la convocatoria, hasta un máximo de 80 puntos.
- Por los servicios prestados: 0,0055 puntos/día, hasta un máximo de 20 puntos

b.2) Personal que accede por servicios prestados. Estos servicios les serán valorados a razón de 0,0274 puntos por día trabajado, hasta un máximo de 100 puntos.

Tercera.- Colaboración entre Administraciones Públicas.

El IVAP podrá poner a disposición de otras administraciones o instituciones de carácter público de la Comunidad Autónoma que así lo soliciten la relación de personal disponible de las Bolsas de trabajo.

La respuesta efectiva a dichas peticiones estará supeditada al personal disponible en las bolsas y las necesidades de personal de la Administración General de la CAPV y sus OO.AA.

Quienes acepten ofertas de trabajo según esta formula pasarán a la situación de baja temporal durante la prestación de servicios.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Acuerdo de 6 de mayo de 1997 del Consejo de Gobierno.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no se publiquen las nuevas relaciones de puestos de trabajo derivadas de la implantación de los análisis funcionales, la distribución prevista en el artículo 16.2 se realizará de conformidad con la siguiente clasificación:

- Grupo A: puestos cuyo complemento de destino sea superior al nivel 22.
- Grupo B: puestos cuyo complemento de destino sea de nivel 21 o 22.
- Grupo C: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 17 y 20, ambos incluidos.
- Grupo D: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 14 y 16, ambos incluidos.
- Grupo E: puestos cuyo complemento de destino esté comprendido entre los niveles 11 y 13, ambos incluidos.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera.- Modificación.

Se autoriza a la Consejera de Hacienda y Administración Pública para que, en ejercicio de las competencias que en materia de función pública le asigna la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, proceda, en lo sucesivo, a la regulación de la materia a que se refiere el presente Acuerdo.

##### Segunda.- Desarrollo complementario.

Se faculta al Viceconsejero de Función Pública para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran resultar precisos para la efectividad del presente Acuerdo.

##### Tercera.- Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco".

ANEXO AL ACUERDO DE CONSEJO DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2006, SOBRE  
SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER  
TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS  
VASCO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

<input type="checkbox"/>	Acotamiento de zona	
ARABA		
Zona I. <input type="checkbox"/>		
Aiala/ Ayala.		
Amurrio	Orduña	
Llodio	Zuia	
Zona II.		
Vitoria-Gasteiz. <input type="checkbox"/>		
Vitoria-Gasteiz		
Arbazua-Ubarrundia (Durana)		
Zona III.		
Salvatierra/Agurain, Campezo/Kanpezu, Laguardia.		
Campezo/Kanpezu	Iruña de Oca / Iruña Oka.	
Salvatierra/ Agurain	Laguardia.	
<u>GIPUZKOA.</u>		
Zona IV. <input type="checkbox"/>		
Deba-Urola.		
Aretxabaleta	Azpeitia	Zarautz.
Elgoibar	Oñati.	Eibar.
Arrasate / Mondragón	Bergara.	Zumaia
Ermua	Soraluze-Placencia	
Azkoitia	de las Armas	
Mutriku	Deba.	
Zona V. Oria. <input type="checkbox"/>		
Alegia	Beasain	Legazpi
Ordizia	Urretxu	
Andoain	Billabona	
Tolosa	Villabona	
Zona VI. Donostia. <input type="checkbox"/>		
Donostia-San Sebastián.		
Zona VII. Donostialdea. <input type="checkbox"/>		
Errenteria	Hondarribia	Lasarte-Oria
Lezo	Pasaia	Usurbil
Hernani	Irun	
Oiartzun	Urnieta	
BIZKAIA		
Zona VIII. <input type="checkbox"/>		
Ezkerraldea-Enkarterri.		
Abanto	Barakaldo	Güeñes
Ortuella	Santurtzi	Trapagaran
Balmaseda	Carranza	Muskiz.
Portugalete	Sestao	Zalla
Zona IX. Bilbao.		
Bilbao.		



Zona X. ☐

Durango-Arratia.

Abadiño.

Amorebieta-Etxano

Etxebarri,

Arrigorriaga

Galdakao.

Basauri.

Igorre.

Bérriz

Iurreta.

Durango

Elorrio

Zona XI. ☐

Bustutia - Lea-Artibai.

Arratzu.

Markina-Xemein

Bermeo.

Ondarroa.

Gernika

Zona XII.

Comarca-Uribe. ☐

Derio.

Mungia.

Erandio.

Plentzia.

Getxo

Sopelana.

Leioa.