



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Bilbao Ekintza, E.P.E.L.

Criterios de gestión de las bolsas de trabajo de Bilbao Ekintza E.P.E.L.

El Consejo de Administración de Bilbao Ekintza, EPEL aprueba, en sesión celebrada el 21 de Marzo de 2024, los criterios de gestión de las bolsas de trabajo de Bilbao Ekintza E.P.E.L.

En Bilbao, a 21 de marzo de 2024.—El Director General de Bilbao Ekintza, F. Javier Garcinuño Zabala

**CRITERIOS DE GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO
DE BILBAO EKINTZA, E.P.E.L.**

ÍNDICE

- Artículo primero. — *Composición*
- Artículo segundo. — *Prelación*
- Artículo tercero. — *Bolsas de Trabajo Temporales*
- Artículo cuarto. — *Plazo de vigencia*
- Artículo quinto. — *Gestión de las Bolsas de Trabajo*
- A. Estabilidad de las contrataciones.
 - B. Situaciones de disponibilidad en la Bolsa.
- Artículo sexto. — *Situaciones posibles en las Bolsas de Trabajo*
- Alta Disponible (AD).
 - Baja para necesidades cortas (BC).
 - Baja por estar la persona activa en Bilbao Ekintza (BA).
 - Baja temporal (BT).
 - Baja definitiva (BD).
 - Personas integradas en Bolsas de trabajo de varias categorías de Bilbao Ekintza.
- Artículo séptimo. — *Procedimientos para contratación*
- A. Procedimiento General.
 - B. Mejora de Contrato.
 - C. Contrataciones concatenadas.
- Artículo octavo. — *Posibilidad de elección*
- Artículo noveno. — *Consecuencias de la no aceptación de las propuestas de contratación*
- Artículo décimo. — *Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores*
- Artículo undécimo. — *Situación de ilocalizable*
- Artículo duodécimo. — *Excepción a la baja tanto temporal como definitiva*
- Artículo decimotercero. — *Asignación de ofertas de empleo*
- Artículo decimocuarto. — *Puestos de responsabilidad*
- Artículo decimoquinto. — *Personas con discapacidad y/o mayores de 45 años*
- Artículo decimosexto. — *Fomento de la promoción interna*
- Artículo decimoséptimo. — *Familiares de empleados/as fallecidas/os en activo*
- Artículo decimoctavo. — *Colaboración entre Administraciones e Instituciones Públicas Vascas*
- Artículo decimonoveno. — *Información*
- Artículo vigésimo. — *Actualización de las bolsas de trabajo*
- Disposición Transitoria Primera. — *Contrataciones anteriores*
- Disposición Transitoria Segunda. — *Prelación de Bolsas tras procesos de Estabilización*
- Disposición Adicional Primera. — *Modificación de las Bases generales de convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza*
- Disposición Final. — *Entrada en vigor*

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Consejo de Administración de Bilbao Ekintza, E.P.E.L. aprobó, en sesión de 4 de mayo de 2018, las Bases Generales para cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza, con el fin de disponer de unas normas comunes para los procedimientos de contratación. Estas bases fueron modificadas por el mismo Consejo en sesión de 29 de marzo de 2021, con el fin de introducir la regulación referida a las comisiones de servicio.

La Base decimosegunda dispone que «en el caso de procedimientos de contratación temporal o indefinida, las bases específicas podrán determinar la constitución de bolsas de trabajo con las personas que hayan tomado parte en el mismo y hayan sido consideradas aptas para el puesto por superar las pruebas que, en su caso, se hayan realizado en el marco del proceso selectivo».

Además, en la Base decimocuarta se indica que para la contratación con carácter temporal se valorará la existencia de bolsas de trabajo propias de la Entidad para puestos similares a los que han de ser convocados.

Sin embargo, hasta el momento, y a excepción de las menciones que se contienen en las convocatorias de procesos selectivos convocados al amparo de las Ofertas de Empleo Público, la Entidad no ha dispuesto de un marco normativo propio de esta figura de las Bolsas de Trabajo. Por tanto, y con el fin de ordenar y completar la regulación iniciada en 2018, se ha considerado oportuno establecer los criterios de gestión que se contienen en el presente Acuerdo, y que han sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Por tanto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14.1, apartado I, de los Estatutos de Bilbao Ekintza, E.P.E.L., el Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección General, procede a la aprobación de las presentes Bases en su sesión de 21 de marzo de 2024.

Artículo primero. — Composición

Las Bolsas de Trabajo se configuran, en primer lugar, con las listas resultantes de los procesos selectivos convocados por Bilbao Ekintza, E.P.E.L. (en lo sucesivo, Bilbao Ekintza).

En este sentido, Bilbao Ekintza utiliza Bolsas de Trabajo para la selección de las personas a incorporar para cubrir las necesidades temporales de plantilla por cada tipo de puesto o categoría.

Cuando finalice el proceso selectivo, y una vez comprobados los requisitos alegados y los méritos valorados a las personas integrantes, ya sea por interoperabilidad o por acreditación se hará pública la lista resultante. Dichos requisitos y méritos deberán ser acreditados en el plazo establecido al efecto.

Las Bolsas de Trabajo estarán compuestas por aquellas personas que, sin tener trabajo de carácter fijo en Bilbao Ekintza, en la categoría de la Bolsa que integran, hubieran aprobado, al menos, el primer ejercicio de carácter obligatorio y eliminatorio de los procesos selectivos convocados por Bilbao Ekintza. En el caso de que dicho primer ejercicio tenga más de una parte, se entenderá que la superación de al menos una de ellas dará derecho a formar parte de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

En función del volumen de personas que hubieran superado el primer ejercicio y de la urgencia en la cobertura de necesidades, previo aviso a la parte social, se podrá configurar en una primera fase una bolsa compuesta sólo por aquellas personas que hayan superado todo el proceso, o un mayor número de ejercicios de carácter obligatorio y eliminatorio, o únicamente con un número limitado de personas (las mejor situadas), a los efectos de agilizar la configuración de la misma. Dicha bolsa irá siendo ampliada paulatinamente, hasta conformar la definitiva con la prelación correspondiente.

En los procesos selectivos que precisen la superación de las pruebas físicas, psicotécnicas y/o un proceso de formación o capacitación preceptivo, para poder formar parte de la Bolsa, se deberá haber superado dichas pruebas y procesos. En este sentido, podrán programarse cursos preceptivos de capacitación para las personas mejor situadas



en la Bolsa de Trabajo, con el objetivo de contar con un número suficiente de personas disponibles en las mismas.

Artículo segundo. — Prelación

En las Bolsas propias de Bilbao Ekintza, el orden de prelación entre las personas integrantes de cada Bolsa de Trabajo estará determinado, en primer término por aquellas personas que hayan superado la totalidad de las pruebas eliminatorias del proceso selectivo, ordenadas de mayor a menor puntuación y, sucesivamente, por aquellas personas que hayan superado, al menos, el primer ejercicio de carácter obligatorio y eliminatorio o, en su caso, alguna de las pruebas que lo compongan.

En consecuencia, se procederá a ofrecer la contratación a aquellas personas que puedan desarrollar el tipo de contrato que se oferta y que cumplan con los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo (perfil lingüístico, carnet de conducir, titulación específica, etc.), con la siguiente prelación:

1. En primer lugar, se llamará a las personas que hayan aprobado todos los ejercicios de la fase de oposición, que estarán ordenadas de mayor a menor puntuación total, incluyendo todas las fases del procedimiento.
2. En segundo lugar, se llamará a las personas que hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio de carácter obligatorio y eliminatorio, o, en su caso, alguna de las pruebas que lo compongan. En este caso, se sumarán todas las notas de los ejercicios realizados. Asimismo, se valorará la antigüedad en el puesto con la baremación establecida en las bases de la convocatoria para el citado concepto.
3. El resultado de la puntuación así otorgada, una vez comprobados los requisitos alegados y los méritos valorados a las personas integrantes, se hará público en la página web de Bilbao Ekintza.
4. A principios de cada año, se actualizarán las listas de contratación estableciendo una nueva prelación, sumando 0,1 puntos a la puntuación total por cada mes o periodo superior a quince días trabajado durante el año anterior en Bilbao Ekintza, desde la configuración de la Bolsa de Trabajo. Se calculará sumando los días trabajados en dicho periodo, dividiéndolo entre 30 y redondeándolo a un valor entero (es decir si el resultado es 1,51 o más se considerarán dos meses y si fuera 1,50 o menos se considerará un mes). Dicha prelación mantendrá, en todo caso, la prioridad de quienes hayan aprobado todos los ejercicios de la fase de oposición.

Prelación entre Bolsas de Trabajo

Cuando se tenga que realizar un llamamiento para proveer un puesto de trabajo se acudirá a las Bolsas de Trabajo por el siguiente orden de prelación:

- 1.º. En primer lugar, se acudirá a la Bolsa de Trabajo propia de Bilbao Ekintza que esté en vigor, resultante de las pruebas selectivas que se hayan celebrado más recientemente, relativas a la categoría que se trate de proveer, priorizando en todo caso los procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos frente a los procesos de cobertura temporal. Dicha Bolsa mantendrá su vigor hasta la finalización de un nuevo proceso que permita la configuración de una bolsa nueva.
- 2.º. Subsidiariamente y con carácter excepcional, siempre que estén agotadas las Bolsas de Trabajo de dicha categoría propias de Bilbao Ekintza, bien debido al agotamiento total o temporal de las Bolsas o bien debido a que las personas integrantes de las Bolsas no cumplen los requisitos exigidos para el puesto concreto, se podrá acudir a otras bolsas propias de Bilbao Ekintza en las que se disponga de información de contacto de sus integrantes y siempre priorizando los procesos de oposición frente a las bolsas temporales:
 1. Bolsas propias de Bilbao Ekintza resultantes de procesos selectivos previos para la misma categoría ordenadas cronológicamente, esto es, de más reciente a más antigua. Con el límite, de tres procesos selectivos para la



cobertura definitiva de vacantes, y en todo caso de una antigüedad máxima de 15 años.

2. Bolsas propias Generales o Específicas de Bilbao Ekintza, que hayan sido convocadas para funciones o titulaciones análogas a los puestos que se pretende cubrir. En este caso la contratación será en el puesto propio a desempeñar, no estando, en todo caso, penalizado el rechazo de la oferta. Con el límite, de tres procesos selectivos para la cobertura definitiva de vacantes, y en todo caso de una antigüedad máxima de 15 años.
3. Bolsas Subsidiarias: Las personas que hayan trabajado para Bilbao Ekintza a partir de la aprobación de las Bases generales de convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza («Boletín Oficial de Bizkaia» número 109, de 7 de junio de 2018) y en aplicación de las mismas, configurarán estas bolsas subsidiarias. Para establecer la prelación entre estas personas, se les asignará 0,5 por cada mes o periodo superior a quince días trabajado. La integración en estas Bolsas es compatible con la integración en cualquiera de las dos anteriores.

No cabe la integración de una persona que haya sido dada de baja por no superar el período de prueba, formación o prácticas establecido para su contratación y/o una manifiesta incompetencia para el desempeño de funciones del puesto, ni tampoco aquellas que estén de baja definitiva por haber rechazado injustificadamente ofertas o haber renunciado a un contrato de alta estabilidad en el último año.

La persona que deje de pertenecer a esta bolsa subsidiaria por haber sido dada de baja definitiva, ya no podrá volver a incorporarse a la misma.

- 3.º. Finalmente, agotadas todas las Bolsas de Trabajo de Bilbao Ekintza, se actuará de conformidad con lo previsto en las citadas bases generales de convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza.

Artículo tercero. — Bolsas de Trabajo Temporales

Bilbao Ekintza podrá configurar Bolsas de Trabajo Temporales, para que una vez agotada la Bolsa de Trabajo en vigor procedente de una oposición, no precise acudir a Bolsas de otras Administraciones Públicas. Dichas bolsas pueden ser de dos clases:

- Generales: Sirven para todos los puestos para los que se cumplan los requisitos de acceso, salvo que, debido al área de conocimientos requeridos, no sean válidas, en cuyo caso se convocará una Bolsa específica. En este sentido se pueden configurar Bolsas de Trabajo para el acceso a una categoría, que podrá ser utilizada para contratos temporales en categorías inferiores (por ejemplo una bolsa que dé cobertura a las necesidades de Oficiales de Oficios y de Operarios).
- Específicas: Son las bolsas de carácter excepcional, compuestas para dar cobertura a las necesidades surgidas para una categoría concreta, bien porque se hubiera agotado la Bolsa en vigor y no se hubiera convocado un proceso selectivo reciente, o bien porque requieran una especial cualificación profesional. En este último caso, será necesario informe motivado del Área peticionaria.

Artículo cuarto. — Plazo de vigencia

Las Bolsas de Trabajo resultantes de procesos de oposición, así como las eventuales Bolsas de Trabajo Temporales posteriores, estarán vigentes hasta que sean relegadas por otras resultantes de procesos de selección posteriores.

Cuando la Bolsa en vigor se haya agotado, o haya transcurrido un largo periodo de tiempo desde la constitución de la misma, se valorará la conveniencia de configurar una nueva Bolsa de Trabajo Temporal.

**Artículo quinto.— Gestión de las Bolsas de Trabajo**

La gestión de las Bolsas de Trabajo se realizará previa comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para la cobertura del puesto que se trata de proveer, y la situación en la que se encuentra la persona candidata:

- Alta Disponible (para todo tipo de contratos).
- Baja para Necesidades Cortas (sólo para contratos de estabilidad alta).
- Baja por estar activa en Bilbao Ekintza (susceptible de una «Mejora de Contrato»).

A. Estabilidad de los contratos

A continuación se presenta la clasificación de los distintos tipos de contratos en función de la duración previsible:

- Estabilidad alta: cuando el puesto está vacante por inexistencia de titular o porque éste, teniendo reserva de puesto, vaya a estar esté ausente por un período previsto superior a 18 meses.
- Estabilidad media: cuando el puesto está vacante por inexistencia de titular pero se prevé su cobertura en un plazo superior a seis meses e inferior a 18.
- Estabilidad baja: en el resto de casos.

Los contratos que se suscriban con las personas que accedan por el sistema de Bolsas de Trabajo tendrán siempre carácter temporal y se ajustarán a las previsiones de la normativa laboral vigente en cada momento.

B. Situaciones de disponibilidad en la Bolsa

Una vez finalizado el proceso selectivo, se abrirá un plazo para la constitución de las Bolsas y la comprobación y/o acreditación de méritos y requisitos. Asimismo, las personas interesadas en participar deberán indicar la situación de partida que desean en la misma.

En este sentido, las/os integrantes de las Bolsas podrán optar, con carácter previo a la publicación de las mismas, entre tres opciones:

- Estar disponible para todo tipo de contratos, independientemente de su estabilidad estimada.
- Estar disponible únicamente para contratos considerados de estabilidad alta y media.
- No estar disponible inicialmente para ningún tipo de contrato, es decir, estar de baja temporalmente de forma voluntaria, hasta nuevo aviso.

Las/os integrantes de las Bolsas que optaran inicialmente a los contratos de estabilidad alta u optaran por la baja temporal de forma voluntaria, podrán manifestar, por escrito, en cualquier momento, su deseo de recibir todo tipo de ofertas, sin restricciones, independientemente de la estabilidad prevista.

Asimismo, las/os integrantes de las Bolsas que se encuentren en baja temporal voluntaria, podrán manifestar, por escrito, en cualquier momento, su deseo de estar disponibles, sin restricciones, únicamente para contratos de estabilidad alta o media.

Por su parte, las/os integrantes de las Bolsas que se encuentren disponibles para cualquier tipo de contrato, independientemente de su estabilidad, podrán manifestar por escrito y siempre que hayan transcurrido al menos 6 meses desde su último cambio voluntario a una situación de menor disponibilidad, su deseo de pasar a situación de estar disponibles únicamente para contratos de estabilidad alta o media o pasar a baja temporal voluntaria. En ningún caso se podrá optar a dicha situación tras recibir una oferta de contratación.

Finalmente, las/os integrantes de las Bolsas que se encuentren disponibles únicamente para contratos de estabilidad alta, podrán manifestar por escrito y siempre habiendo transcurrido al menos 6 meses desde su último cambio voluntario a una situación



de menor disponibilidad, su deseo de pasar a situación de baja temporal voluntaria. En ningún caso se podrá optar a dicha situación tras recibir una oferta de contrato. Este mismo criterio se aplicará para el paso a situaciones de menor disponibilidad en las bolsas que den acceso a categorías inferiores.

Artículo sexto. – Situaciones posibles en las Bolsas de Trabajo

Las/os integrantes de las Bolsas de Trabajo podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

Alta Disponible (AD)

Se entenderá que se encuentran en esta situación las personas que se hallen disponibles para recibir todo tipo de ofertas de contratación de cualquier nivel de estabilidad.

Baja para necesidades cortas (BC)

Se entenderá que se encuentran en esta situación las personas que se hallen disponibles para recibir sólo ofertas de contratación de estabilidad alta o media.

Baja por estar la persona activa en Bilbao Ekintza (BA)

Se entenderá que se encuentran en esta situación las personas que se hallen prestando servicios en Bilbao Ekintza en la misma categoría con un contrato de estabilidad media o baja, que permanecerán de baja en la bolsa mientras no cambie su situación jurídica, si bien podrán recibir ofertas de «mejora de contrato» para contratos de mayor estabilidad.

Baja temporal (BT)

Se entenderá que se encuentran en esta situación las personas que no estén disponibles para que se les ofrezca ningún tipo de contrato, si bien seguirán integrando la Bolsa.

Las posibles causas de baja temporal son las siguientes:

1. A petición de la persona interesada, hasta que solicite el cambio de situación. Se podrá acceder a esta situación en la configuración inicial de la bolsa o posteriormente, pero en ningún caso se podrá optar a volver a dicha situación tras recibir una oferta de contratación.
2. Aceptar un contrato de estabilidad alta en Bilbao Ekintza en la misma categoría o superior.
3. Aceptar un contrato o interinidad en una empresa municipal u otra Administración Pública como consecuencia de la cesión por parte del Área de Recursos Humanos de Bilbao Ekintza de la Bolsa de Trabajo correspondiente a la categoría del puesto que se trata de proveer, permaneciendo de baja temporal hasta que solicite el cambio de situación y no pudiendo rechazarse otro ofrecimiento con un mismo contrato. La persona también podrá quedarse en situación de «baja para necesidades cortas», optando únicamente a contratos de alta o media estabilidad.
4. Rechazar un contrato por prestar servicios en otra Administración o como consecuencia de otra contratación o alta en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, permaneciendo de baja temporal hasta que solicite el cambio de situación. El rechazo deberá justificarse mediante certificado de vida laboral, no pudiendo rechazarse otro ofrecimiento con un mismo contrato.
5. Rechazar por primera vez un contrato de estabilidad baja o media, sin que concurra ninguna causa exceptuada, de acuerdo al artículo duodécimo «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva», lo que conllevará la baja temporal forzosa de tres meses.



6. Renunciar a un contrato de estabilidad baja o media, durante su vigencia, por prestar servicios en otra Administración o como consecuencia de otra contratación o alta en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social.
Dicha renuncia deberá justificarse mediante el contrato, no pudiendo rechazarse otro ofrecimiento con un mismo contrato y conllevará la baja temporal forzosa de seis meses. Una vez pasado dicho período se podrá solicitar el cambio de situación.
Si renuncia por primera vez un contrato de estabilidad baja o media, durante su vigencia, sin motivo justificado y sin que concurra ninguna causa exceptuada, de acuerdo al artículo duodécimo «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva», conllevará la baja temporal forzosa de un año. Una vez pasado dicho período se podrá solicitar el cambio de situación.
7. Haber tenido constancia de un informe debidamente motivado en el que se acredite, por parte del servicio donde haya estado adscrita la persona, un deficiente desempeño de las funciones del puesto y conllevará la baja temporal forzosa de seis meses.
8. Causas de fuerza mayor. Si la persona interesada quiere seguir recibiendo propuestas de contratos de cualquier nivel de estabilidad, pero en el momento del ofrecimiento tuviera alguna causa de fuerza mayor (baja médica, embarazo, paternidad, adopción, acogimiento de menores de 6 años, enfermedad grave de familiar...) que le impida su aceptación, deberá acreditar dicha circunstancia y se mantendrá en baja temporal, hasta que la persona justifique el cambio de situación.
Las causas de fuerza mayor deberán ser acreditadas mediante justificante médico o bien mediante certificación expedida por la Administración o Institución competente en el plazo de 10 días hábiles.
Si la causa fuera derivada de la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores de seis años, se podrá solicitar por escrito, en el plazo máximo de 6 meses desde el llamamiento, la alta prioritaria para los contratos del mismo nivel de estabilidad que le hubieran correspondido.
9. No superar el reconocimiento médico preceptivo, cuando los servicios médicos municipales informen de la conveniencia de efectuar un posterior examen médico y hasta la superación del mismo.
10. Encontrarse en situación de ilocalizable durante un período igual o inferior a seis meses. Superado dicho periodo pasaría a Baja Definitiva en la Bolsa.
Cuando cambie la situación que ha motivado la baja temporal la persona deberá comunicarlo por escrito a Recursos Humanos, volviendo a la situación de Alta Disponible, salvo que señale su preferencia por alguna opción de menor disponibilidad (baja para necesidades cortas o baja temporal a solicitud de la persona interesada), con los límites señalados para el acceso a dichas situaciones.

Baja definitiva (BD)

La baja definitiva supondrá que no se volverán a ofrecer a la persona afectada más contratos, dejando de formar parte de la Bolsa.

Las posibles causas de baja definitiva son las siguientes:

1. A petición de la persona interesada, debiendo dejar constancia escrita de la misma.
2. Estar en situación de ilocalizable por un período superior a seis meses.
3. Tomar posesión como personal laboral fija/o de plantilla en Bilbao Ekintza en categoría igual o superior a la de la Bolsa.
4. Rechazar o renunciar a un segundo contrato de estabilidad baja o media, sin que concurra ninguna causa exceptuada, de acuerdo al artículo duodécimo «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva».



5. Rechazar un contrato de estabilidad alta, salvo si el ofrecimiento es en el contexto de una «mejora de contrato», o si se da alguno de los supuestos de excepción previstos el artículo duodécimo «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva».
6. Renunciar a un contrato de estabilidad alta, antes de su finalización, salvo que se dé alguno de los supuestos de excepción previstos en el artículo duodécimo «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva». Aun concurriendo alguna causa exceptuada, si el preaviso hubiera sido inferior a diez días hábiles, también será baja definitiva en la Bolsa.
7. No superar el período de prueba, formación o prácticas establecido para su contratación y/o una manifiesta incompetencia para el desempeño de funciones del puesto, todo ello debidamente acreditado por el servicio donde se hayan desempeñado las funciones.
8. Haber sido sancionada/o por la comisión de falta tipificada como grave o muy grave, en cuyo caso se procederá al cese del contrato y a la baja definitiva en la Bolsa.
9. Haber recibido más de un informe debidamente motivado en los que se acredite, por parte del/los servicio/s donde haya estado adscrita la persona, un deficiente desempeño de las funciones del puesto.
10. Haber alcanzado la edad de la jubilación forzosa.
11. Constatar que no se poseen los requisitos exigidos para la categoría (titulación, perfil lingüístico...).
12. No disponer la aptitud síquico-física necesaria para el desempeño de los puestos de trabajo correspondientes al puesto, que deberá ser debidamente acreditada con informe médico.
13. Acceder a una Bolsa de Trabajo de la misma categoría que sea preferente.

Personas integradas en Bolsas de trabajo de varias categorías de Bilbao Ekintza

Si una persona estuviera integrada en varias Bolsas de Trabajo de diferentes categorías, su situación en una de ellas no le afectará al resto, salvo si se trata de contratos correspondientes a una bolsa derivada de otra principal.

Artículo séptimo.— Procedimientos para contrataciones

Existen tres tipos de procedimientos para realizar las ofertas de contratos o interinidades:

Procedimiento General

El procedimiento general que se seguirá será el siguiente:

- Para contratos ordinarios de estabilidad baja: Se realizarán tres intentos de comunicación o aviso vía telefónica a ser posible en el mismo día, con una diferencia de al menos 1 hora entre cada intento, dando un plazo para que muestren o no su conformidad de 2 horas.
- Para contratos ordinarios de estabilidad media o alta: Se realizarán tres intentos de comunicación o aviso vía telefónica en el plazo de dos días laborables consecutivos, con una diferencia de al menos 1 hora entre cada intento, dando un plazo de hasta 3 días laborales para que muestren o no su conformidad.
- Para contratos de baja estabilidad que precisen cobertura urgente: Se realizarán dos intentos de comunicación en el mismo día, con una diferencia de al menos 15 minutos entre cada intento. En estos casos la oferta deberá ser aceptada o rechazada en el momento, si bien su rechazo no tendrá penalización.

Los llamamientos se realizarán como norma general en días laborables, de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 15:00 horas. Tanto la aceptación como el rechazo de los contratos ordinarios deberán manifestarse por escrito. Del mismo modo, se entenderá



que se ha producido rechazo en el caso de que no haya recibido respuesta al respecto en los plazos establecidos.

Tras realizar una consulta telefónica a la persona aspirante, se tomará nota del resultado de la conversación telefónica haciendo constar la fecha y el número de intentos de llamadas en su caso. Del mismo modo, en aras de prestar un servicio público eficaz, eficiente y de calidad, las conversaciones telefónicas podrán ser grabadas para dejar constancia de los términos de la misma, garantizando en todo caso el derecho a la intimidad personal y el secreto en las comunicaciones personales mediante la regulación del procedimiento de grabación, conservación y reproducción de dichas conversaciones, siendo dicha circunstancia advertida previamente a las personas a las que se les haga el llamamiento vía telefónica.

Mejora de Contrato

Procedimiento mediante el cual se realizará una oferta de trabajo que sea de mayor estabilidad a personas que estén de baja temporal en la Bolsa por estar trabajando en Bilbao Ekintza.

Las mejoras de contrato sólo serán, en principio, aplicables para personas con contrato temporal procedentes de las Bolsas propias de Bilbao Ekintza. Por su parte, las personas que sean nombradas en virtud de Bolsas subsidiarias, donde Bilbao Ekintza no tiene el control sobre la configuración y actualización de las mismas, sólo tendrán acceso de forma excepcional a las «mejoras de contrato», en virtud de los principios de eficacia y eficiencia, cuando dichas mejoras coincidan en el tiempo con necesidades del mismo Área en el que desempeñan sus funciones y no existan personas de Bolsas propias que pudieran acceder.

Los integrantes que deseen recibir todo tipo de ofertas, independientemente de la estabilidad prevista, podrán acceder sucesivamente desde un contrato de una estabilidad baja a contratos de mayor estabilidad (media o alta) en función de su situación en la bolsa, a través de mejoras de contrato.

La «mejora de contrato» sólo cabe para pasar a un contrato de mayor estabilidad estimada. Es decir, si se dispone por ejemplo, de un contrato de estabilidad baja, sólo se recibirá oferta de mejora de contrato si surge la opción de un contrato de estabilidad media o alta. A quienes, estando en una estabilidad media, tengan su fecha fin de contrato en un mes o menos, podrán recibir mejoras de contrato para nuevas necesidades de estabilidad media.

A los integrantes de las Bolsas que optaran únicamente a contrataciones de estabilidad alta, sólo se les ofrecería este tipo de contratos, por lo que no cabe una «mejora de contrato».

De forma general, la mejora de contrato consistirá en la oferta de contrataciones de estabilidad alta o media con una jornada del 100%. Asimismo, las personas que estén desempeñando servicios en un porcentaje inferior al 80% podrán acceder a las «mejoras de contrato» en contrataciones al 100%, dentro del mismo nivel de estabilidad o superior. En los casos de contratos de estabilidad baja, los rechazos a estas mejoras de contrato para pasar al 100% implicará la no realización de nuevas ofertas de mejora si son de estabilidad baja.

Cuando la persona titular con reducción de jornada inicia una incapacidad temporal, por razones de eficiencia, la persona sustituta podrá pasar a realizar dicha sustitución al completo de su jornada mientras dure dicha baja, regresando al porcentaje de jornada correspondiente cuando la persona titular reciba el alta.

Contrataciones concatenadas

En aquellos supuestos en que una persona titular, que sea sustituida por un motivo y no se incorpore a su puesto de trabajo a la finalización del mismo por un motivo diferente al inicial, en base a los criterios de eficacia y eficiencia, podrá continuar la misma persona que estaba realizando la cobertura temporal del puesto, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad laboral y que la necesidad de cobertura del



puesto no derive de una necesidad estructural. Pueden darse tres tipos de contratos de sustitución concatenados:

- Los derivados de la maternidad: Las sustituciones de aquellas mujeres que inicien una incapacidad temporal previa a la maternidad, a partir de la semana 30 de embarazo, o comiencen el disfrute de la licencia remunerada previa al mismo, se realizarán de forma concatenada a la maternidad y, en su caso, acumulación de lactancia y eventuales excedencias por cuidado de menor, siendo consideradas de «estabilidad media». Sólo cabría una calificación de estabilidad baja si se tuviera conocimiento de que la persona sustituida no fuera a disfrutar de la maternidad y/o lactancia acumulada (al tener fecha fin de contrato, solicitar la cesión de la maternidad, etc.).
- Cuando se dé una incapacidad temporal seguida de vacaciones o de algún permiso/licencia, o viceversa, siempre que no cambie la situación administrativa de la persona sustituida.
- Cuando se esté sustituyendo una reducción de jornada y surja otra reducción de jornada compatible, en el mismo Área (por ejemplo si se sustituye la reducción en un Centro Social de Base o en una Biblioteca y surja la necesidad de cubrir otra reducción de jornada compatible en una Base o Biblioteca).

También pueden producirse contratos concatenados en periodos planificados, donde se ofrecen a una misma persona diferentes contratos de refuerzo o sustitución que pueden ser consecutivos, o con algunos días de diferencia entre ellos, en un periodo de tiempo, con un mínimo del 80% de días laborables efectivos de trabajo. Deberán ser aceptados o rechazados en bloque y, en todo caso, se realizarán para duraciones totales de máximo 9 meses (estabilidad media o baja). Su rechazo tendrá las mismas consecuencias que el rechazo de un contrato único de la misma estabilidad.

En ningún caso podrán producirse concatenaciones de contratos que superen los plazos legalmente previstos en la normativa de contratación. Este hecho, por sí mismo, sería suficiente para excluir a la persona afectada de la propuesta de contratación.

Artículo octavo.— Posibilidad de elección

En el caso de que surjan simultáneamente varios posibles contratos de puestos básicos de estabilidad media o alta, se ofrecerán en bloque atendiendo al orden de prelación, de manera que quien tenga preferencia, podrá elegir en primer lugar entre las opciones que se le ofrezcan. Dicha posibilidad de elección no será aplicable en el caso excepcional de ocupar jefaturas, ya que en todo caso estará supeditado a los procesos establecidos para las mismas.

Artículo noveno.— Consecuencias de la no aceptación de las propuestas de contratación

Si una persona en situación de «Alta Disponible» rechaza por primera vez una oferta de trabajo de estabilidad baja o media sin causa justificada, de conformidad con el artículo duodécimo-«Excepción a la baja tanto temporal como definitiva», pasará a situación de Baja Temporal durante 3 meses, en los que no se recibirán nuevas ofertas de contratación. Cuando dicho rechazo se produzca por segunda vez, o la persona rechace una oferta de estabilidad alta, se procederá a darle de baja definitiva en la Bolsa de Trabajo. Asimismo, una vez aceptada una oferta, el rechazo a la misma con carácter previo a la firma del contrato, conllevará idéntica penalización al rechazo de la estabilidad ofertada.

Si una persona que se encuentra en situación de «baja para necesidades cortas» rechaza un contrato de estabilidad alta sin causa justificada, de acuerdo al artículo duodécimo- «Excepción a la baja tanto temporal como definitiva»-, supondrá la Baja Definitiva en la Bolsa de Trabajo.

Artículo décimo.— Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores

A tenor de la jurisprudencia europea y del Tribunal Constitucional, a efectos de garantizar la protección de la mujer embarazada o durante la maternidad y de no vulnerar



los derechos a la igualdad y al trabajo, la mujer que se encuentre en estas situaciones mantendrá su derecho a ser contratada, o mejorada en su contratación, respetando, en todo caso, su prelación en la bolsa de trabajo correspondiente.

En el supuesto de la paternidad y durante el disfrute de la licencia de seis primeras semanas, a tomar de forma obligatoria tras el parto, la persona en dicha situación mantendrá su derecho a ser contratada, o mejorada en su contratación, respetando, en todo caso, su prelación en la bolsa de trabajo correspondiente.

Si a una persona le corresponde un contrato y está en una situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores de seis años, o por otras razones ajenas a la persona (situaciones sobrevenidas) no pudiera acceder al mismo, tendrá prioridad para una nueva contratación para un ofrecimiento del mismo nivel de estabilidad, debiendo solicitarlo por escrito en un plazo máximo de 6 meses tras el llamamiento.

Artículo undécimo. — Situación de ilocalizable

La Dirección de Recursos Humanos procederá de oficio a pasar a dicha situación a quienes no contesten a las llamadas telefónicas ni a las notificaciones o comunicaciones que se les envíen, por no haber comunicado el domicilio o el teléfono o el cambio de los mismos, entre otros motivos.

Si tras realizar tres intentos de comunicación a lo largo de una o dos jornadas hábiles, en función de la estabilidad del contrato, no hubiera respuesta, pasará a situación de baja temporal por encontrarse ilocalizable. Si persiste dicha situación por un período superior a seis meses, se le dará de baja definitiva por este motivo.

Artículo duodécimo. — Excepción a la baja tanto temporal como definitiva

Aquellas personas que se encuentren en situación de Alta Disponible y rechacen, sin causa justificada, un primer contrato de estabilidad baja o media pasarán a situación de baja temporal por un periodo de 3 meses y de baja definitiva si se produce un segundo rechazo. No obstante, debido a la excepcionalidad de la duración de determinados contratos de muy baja estabilidad y a la inmediatez en su provisión, las renunciadas a los mismos no tendrán penalización si el contrato es de duración inferior a 3 días laborables —o equivalente en jornadas especiales— o si se trata de contratos de menos de un 50% de jornada.

Estarán exceptuadas de las penalizaciones previstas aquellas personas que no acepten un contrato por alguno de los siguientes supuestos, los cuales deberán ser debidamente acreditados por escrito en el plazo de 10 días hábiles:

- Encontrarse en situaciones derivadas de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, en cuyo caso se mantendrá en baja temporal hasta que la persona justifique el cambio de situación, si bien podrá acceder al alta prioritaria si lo solicita en un plazo de 6 meses.
- Que la persona, o un familiar de primer grado, sufra una enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica derivadas de la misma, o causas de fuerza mayor, o excepcionales, en cuyo caso se mantendrá en baja temporal hasta que la persona comunique el cambio de situación.
- Por disponer de otra contratación en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, precisar realizar un periodo de prácticas previo al acceso al funcionariado de carrera o reingresar en un puesto en la que estuviera de excedencia, con objeto de participar en un proceso de promoción interna. En estos casos se mantendrá en baja temporal hasta que la persona comunique el cambio de situación.
- Por encontrarse prestando servicios en Bilbao Ekintza y no aceptar un contrato en una categoría inferior, en cuyo caso se pasará a la situación de baja temporal. La persona también podrá quedarse en situación de «baja para necesidades cortas», optando únicamente a contratos de alta estabilidad. En el caso de tratarse de una bolsa que pueda utilizarse para acceder a una categoría inferior y se haya dado opción de no ser llamado para dicha categoría inferior, sí tendrá penalización si no se ha indicado que no quiere ser llamado para ésta.



Estarán exceptuadas de las penalizaciones previstas aquellas personas que renuncien a una contratación, durante la vigencia de la misma, por alguno de los siguientes supuestos, los cuales deberán ser debidamente acreditados por escrito en el plazo de 10 días hábiles:

- Se precise realizar un periodo de prácticas previo al acceso a la adscripción definitiva, en cuyo caso se mantendría en baja temporal hasta que la persona comunique el cambio de situación.
- Se precise reingresar en un puesto en el que hubiera estado en excedencia con objeto de participar en un proceso de promoción interna, en cuyo caso se mantendría en baja temporal hasta que la persona comunique el cambio de situación.
- Con carácter adicional, Bilbao Ekintza podrá valorar otras causas justificadas que aleguen las personas interesadas a fin de acordar la inaplicación de las situaciones de baja temporal o definitiva. Se entenderá que una causa podrá ser considerada justificada cuando esté relacionada con situaciones que o bien mejoren la empleabilidad de la persona interesada, o bien estén relacionadas con situaciones de conciliación de la vida personal y familiar.

Artículo decimotercero. — Asignación de ofertas de empleo

Una vez aprobada la Oferta Pública de Empleo, con los límites establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos y normativa aplicable, se procederá a la asignación de los puestos ofertados a las personas interinas a cargo de futuras ofertas. Es decir, las personas que estén contratadas con carácter temporal, con contratos que no sean de interinidad hasta la cobertura de la vacante, podrán pasar a tener una contratación vinculada a dicha cobertura definitiva a través del procedimiento de mejora de contrato establecido en el artículo séptimo de este documento.

Artículo decimocuarto. — Puestos de responsabilidad

En el caso excepcional de no poder cubrir por el procedimiento habitual una necesidad referida a puestos de Jefatura, teniendo en cuenta la responsabilidad que conlleva el desempeño para la eficaz gestión de los servicios públicos, se efectuará en un breve proceso de selección entre las 3 personas mejor situadas en la correspondiente bolsa, utilizando los criterios empleados para las comisiones de servicios, procediendo a la contratación de la persona finalmente seleccionada.

En concreto, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se seleccionará entre las tres primeras personas disponibles, o bien sean susceptibles de una mejora de contrato, y que mantengan su disponibilidad hasta el final de la selección. Excepcionalmente, podrá ampliarse hasta las cinco primeras personas para el caso de que el puesto a proveer sea de una Jefatura de Unidad o superior.

Para la valoración de la capacidad técnica se les solicitará que presenten el Currículum Vitae, que refleje su formación y experiencia profesional completa, así como su capacidad para asumir la responsabilidad que conlleva el puesto de trabajo a cubrir.

2. Se realizará una entrevista personal de cara a evaluar las aptitudes de la persona candidata para el desempeño de la Jefatura, teniendo en cuenta la responsabilidad así como la capacidad de gestión que el puesto conlleva.

Para evaluar el Currículum Vitae y las aptitudes del aspirante, mediante entrevista, se constituirá una comisión de valoración que estará formada, al menos, por:

1. La persona que ostente la Jefatura inmediata del puesto que se trata de proveer.
2. La persona que ostente la Jefatura de RRHH o, en su defecto, en un técnico/a de la Unidad de RRHH.



A las personas seleccionadas se les remitirán previamente las funciones de la unidad a cuya jefatura optan y en la entrevista se valorarán los siguientes aspectos:

- a) Capacidad técnica. En función del tipo de jefatura, se valorará entre el 30 y el 60%.
- b) Capacidad de gestión. En función del tipo de jefatura, se valorará entre el 30 y el 50%.
- c) Capacidad de tomar iniciativas. En función del tipo de jefatura, se valorará entre el 10 y el 20%.

En el caso de que una vez valorados los diferentes aspectos mencionados, se produzca un empate entre las personas candidatas, se utilizará como criterio dirimente la posición que ocupen en la bolsa de trabajo.

Artículo decimoquinta. — *Personas con discapacidad y/o mayores de 45 años*

A efectos de favorecer la integración social de las personas con discapacidad acreditada del 33% o más, y de las de edad superior a 45 años, se procurará que 1 de cada 10 contratos de estabilidad baja o media que se realicen, sean ofertados alternativamente a las personas integrantes de estos colectivos.

En ningún caso al realizar estos llamamientos se podrá priorizar sobre quienes tengan todos los ejercicios aprobados en las correspondientes pruebas selectivas, salvo si se trata de cubrir puestos ofertadas por el turno de discapacidad, en cuyo caso se dará prioridad a las personas que hayan participado por dicho turno.

Para poder proceder a su contratación, las personas que hayan accedido por el turno de discapacidad deberán haber aportado al centro médico el informe de capacidad funcional para dicho puesto que emite la Diputación Foral, para que éste emita informe relativo a las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo, en su caso. Asimismo, se debe comprobar que ésta no sea inhabilitante para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

La prioridad establecida para el turno de discapacidad se mantendrá, al menos, hasta que se haya alcanzado el porcentaje legalmente establecido, procurando, que en las ofertas de empleo futuras, se incluyan por dicho turno los puestos que sean ocupadas interinamente por estas personas.

En todo caso, si al realizar el contrato a personas de dichos colectivos, hubiera personas en la lista en situación de alta prioritaria, éstas tendrán preferencia al acceso a dicho contrato, siendo ofrecido el siguiente contrato que surja a las personas mayores de 45 años y/o con discapacidad.

Artículo decimosexto. — *Fomento de la promoción interna*

Con la finalidad de favorecer las posibilidades de promoción profesional de la plantilla de Bilbao Ekintza, previamente a la puesta en marcha de un proceso de cobertura de puestos a través del sistema de bolsas de trabajo se valorará la posibilidad de cobertura mediante promoción interna.

Artículo decimoséptimo. — *Familiares de empleados/as fallecidas/os en activo*

Al objeto de paliar la difícil situación económica familiar que se produce con motivo del fallecimiento de una/un empleada/o en activo de la persona que aporta los ingresos económicos necesarios para su mantenimiento, y de conformidad con lo establecido al respecto en el Acuerdo Plenario de 13 de septiembre de 1990, prorrogado por Acuerdo Plenario de 8 de noviembre de 1996, se podrá ofertar un contrato temporal por un plazo máximo de un año a la/el cónyuge o a una/un descendiente en primer grado.

A tales efectos, la/el familiar interesada/o que se halle en dicha situación deberá presentar la oportuna solicitud en el plazo máximo de un año desde la fecha del fallecimiento, siendo destinada/o a la prestación de funciones que no requieran una titulación concreta (subalterna/o, operaria/o, guarda, etc.). En el supuesto de que posea titulación o conocimientos específicos en ofimática, de nivel similar al requerido para el ingreso



como personal administrativo, deberá aportar justificación de los mismos y serán tenidos en cuenta para realizar la oferta de trabajo que, si resulta factible, pudiera ajustarse en mayor medida a sus capacidades, siendo la categoría a desempeñar alguna de las pertenecientes al Grupo D (actual Subgrupo C2 del EBEP).

El plazo máximo para el inicio del contrato será de un año desde el hecho causante, debiendo aceptarse en las condiciones del puesto que le sea ofertado (horarios, turnicidad, centro de trabajo...)

Artículo decimoctavo.— Colaboración entre Administraciones e Instituciones Públicas Vascas

Bilbao Ekintza podrá poner a disposición de otras Administraciones o instituciones de carácter público de la Comunidad Autónoma de Euskadi que así lo soliciten, la relación de personal disponible de sus propias bolsas de trabajo que hayan presentado su consentimiento.

La respuesta efectiva a dichas peticiones estará supeditada al personal disponible en las bolsas y las necesidades de personal de Bilbao Ekintza.

No obstante, como norma general se remitirá la bolsa de trabajo con las personas en situación de Alta Disponible que hayan dado su autorización para dicha cesión de datos y tendrán una validez máxima de un mes. Si bien la Administración o Institución Pública solicitante deberá notificar a Bilbao Ekintza la persona o personas seleccionadas cuando se haga efectiva la contratación, con el fin de pasarlas a la situación de baja temporal en la citada bolsa para contratos de baja estabilidad, hasta que las personas comuniquen su disponibilidad, no pudiendo alegar esta misma contratación para rechazar futuras ofertas. No obstante, la persona también podrá optar a quedarse en situación de «baja para necesidades cortas», optando únicamente a contratos de alta estabilidad.

Artículo decimonoveno.— Información

Las personas interesadas podrán consultar online su situación en las bolsas, así como solicitar información sobre la misma y sobre sus datos personales, estando obligados a comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos las variaciones que se produzcan en su situación personal (altas, bajas, cambios de domicilio, teléfono, correo electrónico, etc.).

Artículo vigésimo.— Actualización de las bolsas de trabajo

Las personas interesadas integrantes de las bolsas de trabajo podrán actualizar su nivel de perfil lingüístico en cualquier momento, autorizando a Bilbao Ekintza a la consulta del mismo. Dicha acreditación puede permitir el acceso a puestos preceptivos, si bien no cambiará su situación en la bolsa de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.— Contrataciones anteriores

Las contrataciones que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo mantendrán sus efectos hasta su finalización, si bien cualquier modificación posterior se realizará de acuerdo a la nueva regulación.

Disposición Transitoria Segunda.— Prelación de Bolsas tras los procesos de Estabilización

Si bien los procesos de estabilización que se celebren por el procedimiento de concurso contemplados en la ley 20/2021 no generarán bolsa de trabajo, las personas interinas que ocuparan un puesto ofertado por dicho procedimiento y no lo obtuvieran, reingresarán en la posición que tuvieran en la bolsa de trabajo en vigor. En caso de que no pertenecieran a ninguna bolsa en vigor, podrán solicitar su incorporación a la bolsa subsidiaria recogida en el artículo segundo del presente reglamento.



La prelación entre las bolsas de trabajo existentes y las generadas en estos procesos de estabilización sería la siguiente, para cada puesto:

1. Bolsa de trabajo fruto del proceso ordinario (oposición o concurso-oposición) para la cobertura definitiva del puesto. Pudiendo abarcar hasta los últimos tres procesos selectivos para la cobertura definitiva de vacantes ordenados cronológicamente, esto es, de más reciente a más antiguo, y en todo caso de una antigüedad máxima de 15 años.
2. Bolsa de trabajo fruto del proceso de concurso-oposición de estabilización celebrados al amparo de la Ley 20/2021. Al no tratarse de un proceso ordinario, la configuración de esta bolsa no supondrá la finalización de los contratos existentes, salvo en el caso de que el puesto esté incluida en dicho proceso.
3. Bolsa de trabajo temporal de una antigüedad máxima de 15 años. En caso de que hubiera varias bolsas temporales se priorizarán aquellas que hayan tenido un proceso selectivo que incluya alguna prueba de capacidad.
4. Bolsa de trabajo subsidiaria, recogida en el artículo segundo del presente reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional Única. — *Modificación de las Bases generales de convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza*

Se modifica la Base decimosegunda de las Bases generales de convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo en Bilbao Ekintza aprobadas por el Consejo de Administración de Bilbao Ekintza de 4 de mayo de 2018, que queda redactado como sigue:

- En el caso de procedimientos de contratación temporal o indefinida, las bases específicas podrán determinar la constitución de bolsas de trabajo con las personas que hayan tomado parte en el mismo.

Dichas bolsas podrán ser empleadas para la cobertura temporal de puestos de trabajo sin necesidad de realizar un nuevo procedimiento selectivo.

Bilbao Ekintza también tendrá la posibilidad de realizar convocatorias específicas para la creación o ampliación de Bolsas de trabajo temporales cuando sea necesario.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única. — *Entrada en vigor*

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.