



Reglamento regulador de la Gestión de la lista de contratación temporal del Organismo Autónomo Arabako Foru Suhiltzaileak-Bomberos Forales de Álava.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I.- La Lista de Contratación Temporal es un instrumento de gestión que permite cubrir las vacantes temporales que generen en la plantilla del Organismo Autónomo respetando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad exigibles a este tipo de contrataciones.

Estos principios básicos mencionados deben aplicarse tanto a los procedimientos selectivos que generan la Lista como a los de gestión de las mismas.

En todo caso, los procedimientos empleados deben garantizar que tal como ordena el artículo 33 1º de la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, el personal interino reúna los requisitos exigidos para el acceso al puesto que accidentalmente vayan a proveer o para el desempeño de la función que vayan a realizar.

II.- Los objetivos de este Reglamento de Gestión de lista de Contratación Temporal son, por orden de prioridad:

- 1) Regular un sistema de gestión eficaz de Lista de Contratación Temporal capaz de responder a las demandas de personal temporal del Servicio de Bomberos.
- 2) Procurar un sistema que permita a quienes participan en él la posibilidad de acceder a la cobertura temporal de un puesto de trabajo en las condiciones más ajustadas a sus intereses y expectativas.
- 3) Regular un sistema de gestión transparente que permita tanto un control efectivo interno desde el Organismo, representantes políticos y sindicales como externo por los/as interesados/as y, de forma especial, que sea transparente en sus normas reguladoras y funcionamiento para las personas que forman parte de la Lista de Contratación Temporal.

III.- La filosofía de funcionamiento subyacente a este Reglamento puede resumirse en los siguientes apartados:



- 1) El sistema de selección debe permitir conocer la disponibilidad de las personas que las integran con el fin de realizar los procesos selectivos en el menor tiempo posible.
- 2) La ordenación de la Lista se realizará en función de resultados obtenidos en los procesos selectivos, actualizada en su caso en función del proceso de rebaremación regulado en el presente Reglamento.
- 3) Arabako Foru Suhiltzaileak ofertará las necesidades de cobertura temporal de puestos de trabajo a las personas que se encuentren en la Lista de Contratación de acuerdo con este Reglamento, los requisitos del puesto, las características de la oferta de trabajo y las condiciones de participación de las personas interesadas conforme a los parámetros establecidos.
- 4) Arabako Foru Suhiltzaileak facilitará información y acceso a los /as componentes de la Lista para conocer sobre su situación relativa en la misma y modificar sus condiciones de participación cuando así lo soliciten.
- 5) La participación en la Lista de Contratación supone la opción a oferta de contrato/nombramiento de trabajo de las características solicitadas, condicionada esta opción al orden del/la participante en la Lista, condiciones mínimas solicitadas, necesidades de contratación/nombramiento que se produzcan y vigencia de la misma.
- 6) Las personas integrantes de la lista de Contratación Temporal deberán comunicar su disponibilidad y características de la misma o darse temporalmente de Baja, siendo penalizados quienes no acepten ofertas de contratación/nombramiento que cumplan con los requisitos previamente solicitados.



TITULO I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbitos objetivo y subjetivo.

El presente reglamento será de aplicación a los procedimientos de creación y gestión de las Listas de Contratación Temporal para la provisión temporal mediante el personal de las listas de contratación en los casos contemplados legalmente.

Artículo 2.- Finalidad del Reglamento.

El presente Reglamento regulará la Lista de Contratación Temporal del Organismo Autónomo, la cual constituye un instrumento de gestión para la cobertura temporal de una plaza.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración podrá utilizar cualesquiera otros sistemas contemplados legalmente, siempre que lo estime conveniente, tales como la comisión de servicios, la convocatoria pública del/los puesto/s, etc.

Artículo 3.- Aplicación del Reglamento.

La participación en el Sistema de la Lista de Contratación Temporal supone la aceptación de este o futuros Reglamentos reguladores que lo substituyan, siendo sus componentes titulares de los derechos y obligaciones que en los mismos se regulen.

TITULO II.- DE LA CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA LISTA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 4.- Creación de la lista.

El Consejo de Administración del Organismo Autónomo, es el órgano competente para aprobar la creación de Lista.

La lista se formará con la totalidad de los aspirantes que hayan aprobado todas las pruebas de los diferentes procesos de selección.

En el momento de creación de lista los componentes de la misma se hallarán en situación de Baja Temporal.

No obstante lo anterior, si en el momento de creación de la lista ya existieran necesidades de contratación temporal se considerará a los componentes de la lista en situación de alta disponible, y sus parámetros de participación como de disponibilidad absoluta.



En este caso, el rechazo del ofrecimiento no será penalizable. Tras este ofrecimiento, y si no existe comunicación en contrario de los componentes de la lista, la situación de los mismos pasará a ser de Baja Temporal.

Las situaciones de Baja Temporal, Alta Disponible y los procedimientos de ofrecimiento de puesto, sanciones, etc., se regulan en los Títulos y Artículos siguientes de este Reglamento.

Artículo 5.- Ampliaciones de Lista.

Las ampliaciones podrán realizarse tanto en el momento mismo de la creación de la Lista como durante la vigencia de la misma.

Las ampliaciones se realizarán a partir de cualquiera de estos tres procedimientos, a propuesta de la Comisión de Seguimiento

- Aspirantes que no hayan superado alguna o algunas de las pruebas de procedimientos selectivos correspondientes a la convocatoria principal que ha generado la Lista;
- Adopción como propia de cualquier otra lista de contratación temporal de otra Administración Pública.
- Ampliación de la lista actual mediante la lista/s de convocatorias de procesos selectivos anteriores, del propio Organismo Autónomo.

Artículo 6.- Vigencia de la lista.

La duración o vigencia máxima de la "Lista de Contratación" será hasta la creación de nueva Lista, como consecuencia de la resolución de las convocatorias de ofertas públicas de empleo organizadas por el Organismo Autónomo.

Artículo 7.- Requisitos, dedicación e incompatibilidades.

Aparte de los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo para cada puesto, las personas que componen la lista de contratación para puestos de bombero-conductor deberán cumplir con al menos uno de los siguientes requisitos:

- Un año mínimo de experiencia en servicios prestados en cuerpos, escalas, subescalas, clase o categoría de bombero/a, o de cabo (o denominación equivalente) de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios de la Administración Local, Foral o Autonómica, como funcionario de carrera, interino, o personal laboral de dichas administraciones o de entidades



dependientes de las mismas que tengan o hubieran tenido la consideración de administraciones públicas, de conformidad con el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público durante el tiempo en que dichas entidades hubieran mantenido tal consideración.

- Haber cursado y superado el curso de formación impartido en la Academia Vasca de Policía y Emergencias de Arkaute, que tiene como objeto el estudio y adiestramiento en materias tanto generales como especiales relacionadas con la profesión de bombero/a. Se entenderá superado si se hubieran completado con aprovechamiento al menos el 80% de las horas que componen cada módulo.

Las personas contratadas desde la Lista deberán cumplir con el régimen de dedicación e incompatibilidades establecido para los empleados públicos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás legislación concurrente.

Artículo 8.- Condiciones de participación en la lista: situaciones y parámetros.

El/la interesado/a podrá modificar sus condiciones de participación en la Lista, solicitando el cambio de las situaciones y parámetros como participa en ella, siempre mediante comunicación escrita por los sistemas específicos que se determinen.

No se podrá solicitar simultáneamente varias situaciones o parámetros.

Artículo 9. Acreditación de perfiles lingüísticos.

Las personas integrantes de la lista de contratación podrán acreditar en cualquier momento la obtención de perfiles lingüísticos de euskera.

Esta acreditación se deberá realizar aportando los certificados originales al respecto, o copia compulsada de los mismos.

De la misma manera, las personas integrantes de la Lista de Contratación podrán comunicar por escrito la obtención de los perfiles lingüísticos, autorizando en dicha comunicación al Organismo Autónomo a la comprobación de dicha circunstancia a través del Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera (RUTCE).

El Organismo, tras esta comprobación, comunicará la acreditación o no de los perfiles a través del RUTCE.

Artículo 10.- Rebaremación de las listas.



Cuando las personas integrantes de la lista de contratación acrediten la obtención de perfiles lingüísticos I o II de Euskera, se procederá a rebaremar su puntuación y por consiguiente, su posición en la lista.

Así, se otorgarán 5 puntos por la obtención del perfil lingüístico I; cinco puntos adicionales si se obtuviera el perfil lingüístico II, poseyendo ya el I; o 10 puntos si se obtuviera el perfil lingüístico II sin que previamente se poseyera el I.

La obtención de los perfiles lingüísticos III y IV no supondrá rebaremación alguna, salvo que se obtuvieran sin poseer previamente el perfil I o II, en cuyo caso se obtendrán 5 ó 10 puntos, en función de que se poseyera con anterioridad el perfil I o ningún perfil, respectivamente.

TITULO III.- DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y PARÁMETROS DE PARTICIPACIÓN EN LA LISTA.

Artículo 11.- Situaciones de participación en las listas.

Las diferentes situaciones con relación a la Lista en que una persona puede encontrarse son:

- Alta/Disponible.
- Alta/Disponible-Preferente determinada por el Director-Gerente.
- En activo.
- Situación de Suspenso para recibir ofertas.
- Baja Temporal.
- Baja Definitiva.
- Expectativa de Respuesta.
- Contrato o nombramiento finalizado.

Artículo 12.- Situación de Alta Disponible.

La situación de Alta-Disponible se obtiene en la Lista desde una de las siguientes situaciones:

1. Tras comunicación inicial de comienzo de Lista realizado por el Director-Gerente, finalizado el correspondiente proceso selectivo, a solicitud de la persona interesada.



2. Tras haber concluido el período de Baja Temporal decretada por el Director-Gerente del Organismo, a solicitud de la persona interesada.
3. Tras la finalización de una Baja Temporal voluntaria, a solicitud de la persona interesada.
4. Desde la finalización del contrato/nombramiento, siendo la fecha de disponibilidad mínima el día siguiente a la finalización del contrato/nombramiento vigente, a solicitud de la persona interesada.
5. De forma automática a la finalización del plazo para contestar a una oferta de trabajo y no se hubiese podido establecer el contacto, notificación, con el/la interesado/a o, de haber respondido afirmativamente, hubiese un/a candidato/a que habiéndolo hecho en el mismo sentido y plazo, estuviese en mejor situación en la Lista (comunicación simultánea a varios aspirantes).
6. En los supuestos recogidos en los artículos 4 y 19 del presente Reglamento.

Artículo 13.- Situación de Alta Disponible-Preferente.

La situación de Alta Disponible-Preferente es un sistema de compensación de errores o disfunciones en la gestión, no imputables al participante en la lista, que se obtiene por autorización del Director-Gerente.

Es de aplicación exclusiva e inmediata, a aquellos/as participantes en una Lista de Contratación que:

- no hayan podido ser seleccionados/as para una oferta de trabajo debiendo haberlo sido;
- o que, tras habiendo sido seleccionados para un contrato/nombramiento que después se anule, hayan perdido la opción a otro contrato/nombramiento.

Esta situación consiste en que la/s persona/s que hayan sido afectada/s, manteniendo su orden si son varias, tengan prioridad de elección ante el primer contrato/nombramiento de trabajo que, dentro de su categoría y respetando las condiciones mínimas que tenía establecidas el/la solicitante, por delante de otros participantes que, en el momento de la selección pudiesen encontrarse por delante disponibles.

Una vez sean contratado/a/s volverán a su nivel anterior en la Lista. Se exceptúan explícitamente de este sistema las anulaciones o modificaciones de propuestas de contratación/nombramiento si estas hubiesen sido ofertadas y aceptadas junto a otras propuestas y el/la trabajador estuviese contratado/a por alguna de ellas.



En el caso de que una persona en situación de alta preferente solicitase la baja temporal o el cambio en sus condiciones de participación perderá la condición de preferente.

El Organismo Autónomo pondrá los medios que estén en su mano para reducir las causas que puedan originar las disfunciones, corregir a la mayor brevedad las situaciones que se detecten, comunicar a los/as afectados/as esta situación, así como de dar cuenta a la mayor brevedad a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 14.- Situación en Activo.

Las personas integrantes de la Lista de contratación se encontrarán en la Situación en Activo desde el momento en que acepten un contrato o nombramiento. Durante la vigencia de este contrato o nombramiento no se efectuarán nuevas ofertas, salvo las que se realicen bajo las modalidades de “SELECCIÓN DIRECTA” o “MEJORA DE CONTRATO”.

Artículo 15.- Situación de Suspenso para recibir ofertas.

Aquellas personas para las que se haya intentado contactar para tres ofertas diferentes de forma consecutiva y no hayan respondido a las mismas quedarán en situación de “Suspenso para recibir ofertas”. Esta situación se comunicará al interesado y se mantendrá en tanto la persona no se ponga en contacto con el Organismo Autónomo, al objeto de revisar sus datos de localización y situación en la lista.

Artículo 16.- Situación de Baja Temporal.

Se encontrarán en esta situación las personas que:

- 1.- Lo hayan solicitado de forma voluntaria (Baja Temporal Voluntaria).
- 2.- Así hayan sido declaradas por resolución de la Dirección-Gerencia.
- 3.- De manera automática, en los supuestos regulados en los artículos 4 y 19 del presente Reglamento.

Artículo 17.- Situación de Baja Definitiva.

Se encontrarán en esta situación las personas que:

- 1.- Lo hayan solicitado de forma voluntaria (Baja Definitiva Voluntaria).
- 2.- Así hayan sido declaradas por resolución de la Dirección-Gerencia.

Artículo 18.- Situación de Expectativa de respuesta.



Se encontrarán en esta situación las personas a las que se haya remitido una oferta de contrato o nombramiento y no hayan respondido todavía a la misma en el plazo fijado para ello, no habiendo finalizado todavía el citado plazo.

Artículo 19.- Situación de contrato o nombramiento finalizado.

Se encontrarán en esta situación las personas que hayan finalizado un contrato o nombramiento y no hayan solicitado su situación de Alta Disponible.

En este caso, y de manera transitoria, se les considerará en situación de Alta Disponible si en el plazo de cinco días hábiles desde la finalización de su contrato o nombramiento surgiera una nueva oferta. En caso de rechazo de esta oferta de contrato o nombramiento no serán penalizados.

Transcurrido este plazo, y sin manifestación en contrario, pasarán automáticamente a situación de Baja Temporal.

Artículo 20.- Parámetros de participación en las listas.

Las personas participantes en la Lista de Contratación podrán definir los parámetros en los que participan en la misma, eligiendo entre los siguientes:

- Parámetro 1: Disponibilidad Absoluta: para cualquier tipo de duración (horas, días, semanas, indeterminado, etc.).
- Parámetro 2: Disponibilidad determinada: para una duración mínima prevista de tres meses.

TÍTULO IV.- DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

Artículo 21.- Condiciones de selección.

En el momento de hacer la selección se tendrá en cuenta necesariamente las características de la oferta de la contratación/nombramiento (duración, tipo de contrato), los requisitos exigidos (PL, etc.), el orden de la lista y la situación particular de los aspirantes en Lista.

Para ser seleccionada la persona aspirante no podrá encontrarse en ese momento en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que una mujer estuviese en situación de alta disponible, fuese seleccionada y se encontrase en situación de embarazo de riesgo, parto o lactancia, así como aquellas mujeres y hombres que en ese momento estuviesen disfrutando el período de licencia de maternidad y/o paternidad, podrán, de no incorporarse, ser nombradas y nombrados en el puesto con efectos administrativos desde la fecha de inicio del contrato y económicos a partir de su incorporación efectiva al puesto. Esta medida también podrá ser extensible, cando



así sea posible, a las mujeres y hombres que se encuentren en alguna de las situaciones legalmente previstas para el desarrollo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 22.- Ofrecimiento Ordinario.

La selección se realizará entre aquellos que estén en situación de Alta-Disponible o en expectativa de respuesta por el orden en que se encuentren en la lista, priorizando en su caso a quienes se encuentren en la situación de Alta Disponible-Preferente.

Artículo 23.- Ofrecimiento por Mejora de contrato.

Se entenderá por "Mejora de Contrato" el procedimiento mediante el cual se realizarán ofertas a trabajadores que, perteneciendo a una Lista de Contratación, se encuentren en el momento de la oferta en "Situación en activo".

Los contratos/nombramientos ofertables dentro de este sistema serán aquellos que tengan alguna de las siguientes características:

- a) Contratos/nombramientos con una duración estimada superior a la del contrato/nombramiento desempeñado por el trabajador al que se le ofrece la mejora. La duración estimada del contrato/nombramiento será determinada por la Dirección Gerencia.
- b) Contratos/nombramientos con una retribución superior a la del contrato/nombramiento desempeñado por el trabajador al que se le ofrece la mejora.

A los efectos de la determinación de la expectativa de duración de un contrato, se considera que las vacantes producidas por causa de incapacidad tienen una duración indeterminada, y por tanto no son susceptibles de ofrecerse como mejoras de contrato, salvo que de manera expresa conste en documento oficial la duración de la incapacidad, en cuyo caso serán susceptibles de ser ofrecidas como mejoras de contrato.

El procedimiento de oferta de este tipo de contratos/nombramientos se realizará entre todos los/as componentes de la Lista, siguiendo el orden de la misma, que se encuentren en situación de recibir oferta:

- Alta Disponible, preferente o no.
- En activo en contratos o nombramientos cuyas características no sean las señaladas para este tipo de procedimiento.
- En expectativa de respuesta de contratos o nombramientos cuyas características no sean las señaladas para este tipo de procedimiento.



- En situación de contrato o nombramiento finalizado, si la oferta de mejora se produce dentro del plazo de cinco días hábiles regulado en el artículo 19.

La aceptación de la oferta por una persona que se encuentre trabajando conllevará la renuncia automática al contrato/nombramiento anterior.

El puesto que deje vacante la persona que acepta la oferta se ofertará, atendiendo a los parámetros de participación, según los procedimientos regulados en este Reglamento.

La aceptación de la oferta es voluntaria por lo que no se admitirá la vuelta a la situación anterior una vez aceptada, incluso en el caso de que la misma no responda a las expectativas o previsiones iniciales.

Artículo 24.- Contratación directa.

En los supuestos en los que un trabajador/a sea sustituido por una causa y, a la finalización de la misma, no se incorpore al puesto de trabajo por otra causa diferente que suponga una nueva contratación/nombramiento, se seleccionará directamente a la persona que estaba cubriendo su vacante anterior para la realización de la nueva contratación/nombramiento, no aplicándose en este caso el procedimiento de mejora de contrato.

Igualmente, se seleccionará directamente para la cobertura de un puesto de nueva creación a las persona/s que ocupe/n el/los puesto/s de programa que se hubiese/n consolidado. En el caso de que el número de plazas consolidadas fuese inferior a las de programa se considerará el orden en la lista de los ocupantes.

Artículo 25.- Procedimientos.

Las comunicaciones de oferta de trabajo se realizarán mediante alguno de estos procedimientos:

- Procedimiento común. Mediante notificación escrita con constancia fehaciente de la recepción.
- Procedimiento urgente. Se considera procedimiento urgente cuando el plazo para la incorporación al puesto sea inferior a cinco días naturales. En este caso, el ofrecimiento se realizará por vía telefónica con registro del número llamado y duración de la llamada. Podrán incorporarse sistemas de grabación de conversación. Se realizarán por cada componente de la lista tres intentos de localización, con una hora de diferencia entre cada uno. De no ser localizado el primer componente de la lista de contratación se procederá a llamar a los siguientes miembros de la Lista por orden de prioridad.



Artículo 26.- Finalización de nombramientos.

En caso de finalización de nombramientos a personal interino de vacantes de RPT por incorporación de nuevo titular (nuevo ingreso o provisión), reingresos, redistribución de efectivos o amortización de plazas, o en el caso de finalización de programas, y si hubiese más de una persona afectada en plazas de igual puesto y mismas características, se realizarán las finalizaciones comenzando por aquellos que estén en peor posición en la lista.

TÍTULO V.- REGLAS DE FUNCIONAMIENTO.

Artículo 27.- No aceptación de contrato o nombramiento.

La no aceptación de una oferta por causa no justificable supondrá Baja Temporal en la Lista de contratación, lo que se comunicará por escrito al/la interesado/a. Se establecen como causas justificables:

- 1) Aquellas circunstancias personales, debidamente acreditadas, no previsibles, que hayan tenido lugar en un período no superior a 5 días hábiles anteriores a la fecha en la que se realiza la oferta.
- 2) El inicio de contrataciones en otra empresa en un período previo inferior a cinco días hábiles a la fecha de la comunicación de la oferta.
- 3) Situaciones de enfermedad del/la interesado/a que le impidan la incorporación al puesto de trabajo, acreditadas mediante Certificado médico.

La duración de la baja temporal será de tres meses, si fuere la primera vez, y de un año, si es la segunda ocasión en que se rechaza una oferta en un período inferior a un año.

Artículo 28.- Renuncia a un contrato o nombramiento.

La renuncia voluntaria, a solicitud del interesado, de un contrato o nombramiento de trabajo dentro del período de vigencia del mismo, supondrá la Baja Definitiva en la Lista de referencia, excepto que sea consecuencia la renuncia de otra contratación ajena al Organismo Autónomo.

Se considera también renuncia a un contrato la no incorporación al mismo, si desde la aceptación de la oferta hasta la comunicación de la no incorporación ya se hubiere tramitado el alta en la Seguridad Social. Si no se hubiere tramitado, se considerará como no aceptación de oferta y se tratará según lo establecido en el artículo anterior.



Las renunciaciones voluntarias consecuencia de otras contrataciones ajenas al Organismo Autónomo conllevarán una Baja Temporal de 6 meses.

En el resto de supuestos, en caso de renuncia voluntaria se procederá a dar de baja definitiva a la persona participante en la lista de contratación.

Las renunciaciones voluntarias consecuencia del procedimiento de "Mejora de Contrato" tampoco serán penalizables.

Artículo 29.- Rescisión de un contrato o nombramiento.

La rescisión de un contrato o nombramiento de trabajo con anterioridad a su finalización, a solicitud y por interés motivado del Servicio y con el consentimiento del trabajador y autorizado por la Dirección-Gerencia del Organismo, no supondrá penalización en la Lista de Contratación Temporal.

TÍTULO VI.- DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA LISTA DE CONTRATACIÓN

Artículo 30.-

Finalizado cada proceso de selección con la Lista, se realizará un informe del proceso que recoja las características de la contratación/nombramiento y la situación de aquellos/as miembros de la misma que se encuentren en el ordenación de la misma.

Artículo 31.-

Las Centrales Sindicales con representación en el Organismo Autónomo, podrán, previa solicitud, conocer el estado de las Listas y acceder a los informes correspondientes a las selecciones realizadas, así como a las contrataciones realizadas a partir de las mismas.

Artículo 32.-

Los particulares podrán solicitar información sobre su situación en la Lista (número de personas que se encuentran disponibles por delante) y a los datos personales que de él o ella se dispongan, estando obligados/as a comunicar a las variaciones en su situación personal (altas, bajas, modificaciones en las variables de participación, cambios de domicilio...)

Artículo 33.-

La Comisión de Seguimiento de Gestión de Listas estará formada por la Dirección Gerencia y los representantes de los trabajadores.

Artículo 34.-

Las funciones encomendadas a esta Comisión son:



- 1) Realizar el seguimiento de las contrataciones realizadas a partir del sistema actual de Gestión de Listas.
- 2) Estudiar y proponer a la Dirección Gerencia resoluciones a las reclamaciones que se presenten por los miembros de las Listas de Contratación.
- 3) Proponer a la Dirección Gerencia modificaciones al Reglamento de Funcionamiento, o en su caso, nuevos reglamentos de funcionamiento.
- 4) Analizar las necesidades de la Lista de Contratación, y proponer a la Dirección Gerencia ampliación de la ya existente.
- 5) Proponer la Resolución de los casos no contemplados en el presente Reglamento, así como la interpretación del mismo.
- 6) Proponer a la Gerencia del Consorcio la declaración de situación de Alta-Preferente.

Artículo 35.-

Se reunirá según el calendario acordado y, cuando se estime necesario, a propuesta de una de las partes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se deberá comunicar su publicación a la totalidad de los componentes de la Lista, para que, en el plazo de cinco días hábiles comuniquen al Organismo Autónomo los parámetros de participación en aquella, dado que estos parámetros son de nueva creación en el Reglamento y Lista. Los componentes de la lista de contratación en situación de alta disponible que no respondan en el plazo indicado se considerarán que participan en la misma con disponibilidad absoluta.

Si vigente este plazo se ofertaren puestos y los mismos fueren rechazados, este rechazo no creará penalización alguna.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA Y ENTRADA EN VIGOR.

Este Reglamento sustituye al procedimiento anterior de Gestión de Bolsas de Trabajo y se aplicará desde el día siguiente al de la fecha de su publicación en el portal de empleo de la Diputación Foral de Álava.