

Legez emandako eskurantz bez baliaturik proposatu da hurrengo Udaltzatzen ebazpena onestea. En virtud de las atribuciones conferidas, se propone la aprobaci3n de la siguiente Resoluci3n de Presidencia.

<b>Udaltzatzen Ebazpena</b>	<b>102 / 2018</b>	<b>Erref. / Ref.:</b>
<b>Resoluci3n de Presidencia:</b>		
<b>Gaia / Asunto:</b>	<b>Getxoko Udal Egoitzako aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko irizpideen aldaketa partziala // Modificaci3n parcial de los criterios de gesti3n de las bolsas de trabajo temporal de la Residencia Municipal de Getxo</b>	
<b>Arloa / rea:</b>	<b>EGOITZA ADMINISTRAZIOA / RESIDENCIA ADMINISTRACION</b>	
<b>Interesatua / Interesado:</b>		

#### EGITATEZKO AURREKARIAK

I.- "Getxoko Udal Egoitza" erakunde autonomoaren aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko irizpideak, 2009ko otsailaren 3ko Presidentearen 28/2009 Ebazpenaren bitartez, onetsi ziren. Geroago, 2017ko otsailaren 22ko Presidentearen 57/2017 Ebazpenaren eta 2017ko martxoaren 8ko Presidentearen 70/2017 Ebazpenaren bidez irizpideen aldaketa partzialak onartu ziren.

II.- Bai hitzarmen kolektiboaren bidez, bai *de facto* deialdiak egiteko unean, denbora aldetik mugatuta egon gara beti. Gauzak horrela, lan-poltsan jarraitzeko baldintza hauxe zen: ohiko erretiroa hartzeko eskubidea eskuratzen den adinera heldu ez izana; hori guztia giza baliabideen politika eraginkorra ezartze aldera eta erretiroa hartzeko eskubidea ez duten pertsonak lana lortu ahal izateko, baita lanaren banaketa handiagoa ahalbidetzeko ere.

III.- Irizpide desberdinak saihesteko, beharrezkotzat jotzen da aldi baterako lan-poltsen kudeaketa-irizpideen barruan sartzea bertan dauden pertsonak deitzeko denboraren muga; hala, ohiko erretiroa hartzeko adinera heldu ostean, ez zaie deituko eta behin betiko baja emango zaie hurrengo deialdietarako.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Los criterios de gesti3n de las bolsas de trabajo temporal del Organismo Aut3nomo "Residencia Municipal de Getxo" fueron aprobados mediante Resoluci3n de Presidencia n 29/2009, de fecha 03 de febrero. Posteriormente, fueron modificados parcialmente mediante Resoluciones de Presidencia n 57/2017, de fecha 22 de febrero de 2017, y 70/2017, de fecha 08 de marzo de 2017.

II.- Siempre ha existido la limitaci3n en el tiempo a la hora de hacer los llamamientos, bien a trav3s del Convenio colectivo, bien de facto. De esta manera, se limitaba la permanencia en la Bolsa de Trabajo a partir de la edad en la cual se tena derecho a acceder a la jubilaci3n ordinaria en aras a implantar una eficiente política de recursos humanos que posibilitara el acceso al trabajo a aquellas personas que no tenan derecho a acceder a la jubilaci3n y posibilitar una mayor distribuci3n del trabajo.

III.- Con el fin de evitar criterios dispares, se hace preciso incluir dentro de los criterios de gesti3n de las bolsas de trabajo temporal la limitaci3n en el tiempo de los llamamientos que se realizan a las personas integrantes en las mismas, de manera que, pasada la edad exigida para acceder a la jubilaci3n ordinaria, 3stos no se produzcan, pasando la persona a situaci3n de baja definitiva para sucesivos

IV.- 2018ko martxoaren 20an, proposamena aurkeztu zitzaion Lan-poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordeari.

V.- Enpresa Batzordeak, 2018ko martxoaren 20an egindako bileran, erabaki zuen aipatutako lan-poltsen kudeaketari buruzko irizpideak jasotzen dituen 4. artikuluari beste puntu bat gehitzea, lan-poltsa osatzen duten langileei deitzeko muga zehazteko xedearekin.

llamamientos.

IV.- Con fecha 20 de marzo de 2018, se presentó propuesta a la Comisión de seguimiento y control de las Bolsas de Trabajo.

V.- El Comité de Empresa, en reunión celebrada con fecha 20 de marzo de 2018, acordó añadir al artículo 4 de los citados criterios de gestión de las Bolsas, un nuevo punto al objeto de recoger la limitación para producir llamamientos a los trabajadores integrantes de las Bolsas de Trabajo.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

I.- Espainiako Konstituzioaren 103. artikulua.

II.- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartu zuen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 55. eta 56. artikulua.

III.- Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 33. artikulua.

IV.- Getxoko Udal Egoitzako Estatutuek, 2004ko ekainaren 25eko osoko bilkuran onetsitakoek, ematen dizkidaten eskuduntzekin bat etorritz, ondokoa ebatzi dut:

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Artículo 103 CE.

II.- Artículos 55 y 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

III.- Artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

IV.- De conformidad con las atribuciones que me confieren los Estatutos de la Residencia Municipal de Getxo, aprobados en sesión plenaria, de fecha 25 de junio de 2004.

### EBATZI DUT

**LEHENENGOA.-** "Getxoko Udal Egoitza" tokiko erakunde autonomoaren aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko irizpideen 4 artikuluari puntu berri bat gehitzea, Lan-poltsa Batzordeak 2018ko martxoaren 20an egindako bileretan erabakitakoaren arabera. Artikulu horren idazkera berria honela geratzen da:

"4. Behin betiko baja.- Lan-poltsa batean edo ordezkari lan-zerrenda batean emandako baja-egoera hori atzeraezina izango da. Honako kasu hauetan gerta daiteke hori:

### RESUELVO

**PRIMERO.-** Añadir al artículo 4 de los Criterios de Gestión de las Bolsas de Trabajo Temporal del Organismo Autónomo Local "Residencia Municipal de Getxo", de conformidad con lo acordado por el Comité de Empresa, en la sesión celebrada con fecha 20 de marzo de 2018, el siguiente punto cuya redacción queda como sigue:

"4. Baja definitiva.- Esta situación supone la baja en una Bolsa de Trabajo o Lista Subsidiaria de Trabajo, es irrevocable y se producirá por:

....  
"4.5. Ohiko erretiroa hartzeko eskubidea eskuratzen den adinera heltzea; muga horretara heldu ondoren ezin izango zaio deitu".

**BIGARRENA.-** Ebazpen honi eranstea erakunde autonomoaren aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko irizpideei buruzko artikulua; bertan jasota daude, osorik, egingo diren aldaketak, bereizezinak izango direnak.

**HIRUGARRENA.-** Ebazpen honen berri ematea Lan-poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordeari eta Empresa Batzordeari.

Agiri honek eskuz idatzitako sinadurarik ez izenperik ez duen arren, legezko balioa du. Getxoko Udalaren web-orrialdetik (<http://www.getxo.eus/> administrazio elektronikoko bulegoa) agiri honen benetako kopia eskuratu ahal duzu formatu digitalean, ezkerrean ageri den egiaztapen-kode segurua erabiliz

....  
4.5. Cumplir la edad establecida para la jubilación ordinaria, de tal manera que no se puedan hacer llamamientos una vez cumplido dicho límite."

**SEGUNDO.-** Adjuntar a la presente Resolución como Anexo, el articulado de los Criterios de Gestión de las Bolsas de Trabajo Temporal del Organismo Autónomo, el cual reproduce de forma íntegra las modificaciones introducidas y que formará parte inseparable de ella.

**TERCERO.-** Notificar la presente Resolución a la Comisión de seguimiento y control de las Bolsas de Trabajo y al Comité de Empresa.

A pesar de no constar firmas manuscritas, este documento tiene validez legal. En la Página Web Municipal (<http://www.getxo.eus/> Oficina de Administración Electrónica) podrá obtener una copia auténtica de este documento en formato digital, mediante el Código Seguro de Verificación que aparece en el margen izquierdo.



**ANEXO**

<b>Dekretua / Decreto:</b>	<b>102 / 2018</b>	<b>Erref. / Ref.:</b>
<b>Gaia / Asunto:</b>	<b>Getxoko Udal Egoitzako aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko irizpideen aldaketa partziala // Modificación parcial de los criterios de gestión de las bolsas de trabajo temporal de la Residencia Municipal de Getxo</b>	
<b>Arloa / Área:</b>	<b>EGOITZA ADMINISTRAZIOA / RESIDENCIA ADMINISTRACION</b>	
<b>Interesduna / Interesado:</b>		

Cod. Validacion: RES/DEK/2018/102\_XWTqF1p4jY

**GETXOKO UDAL EGOITZA ERAKUNDE  
AUTONOMOKO ALDI BATERAKO LAN-  
POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDEAK**

**1. artikulua.- Xedea**

1. Irizpide hauen bidez, Getxoko Udal Egoitzan aldi baterako zerbitzuak emateko berariaz ezarri diren lan-poltsen kudeaketa-prozedura arautu nahi da.

Lan-poltsa horiek kudeatzeko orduan, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legeko 33. artikuluan xedatutakoa beteko da, publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasunaren printzipioei jarraiki.

2. Era berean, aipatutako Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeko 33. artikuluan xedatutakoaren arabera, lan-poltsak kudeatzean bermatu beharko da kontratatuko diren langileek beteko duten lanpostua edo egingo duten zeregina burutzeko eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituztela.

**2. artikulua.- Lan-poltsen funtzionamendurako oinarritzko printzipioak**

1. Lan-poltsen bidezko kudeaketa-sistemak aukera eman behar dio Egoitzari berau osatzen duten pertsonak benetan libre noiz dauden jakiteko, kontratuak ahalik arinen egiteko xedearekin.

2. Lan-poltsen antolamenduan interesdunek horretarako deitutako hautaketa-prozesuetan lortutako azken puntuazioak hartuko dira aintzat, betiere aipatutako prozesuen oinarrietan ezarritakoa betez eta testu honetan xedatutakoarekin bat etorriz.

Egoitzak lan-poltsan dauden pertsoneri

**CRITERIOS DE GESTIÓN DE LAS  
BOLSAS DE TRABAJO TEMPORAL DEL  
ORGANISMO AUTÓNOMO RESIDENCIA  
MUNICIPAL DE GETXO**

**Artículo 1.- Objeto**

1. Los presentes criterios tienen por objeto regular el procedimiento de gestión de las Bolsas de Trabajo establecidas específicamente para la prestación de servicios de carácter temporal en la Residencia Municipal de Getxo.

La gestión de las referidas Bolsas de Trabajo se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la ley 6/1989, de la Función Pública Vasca, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Asimismo, la gestión de las Bolsas de Trabajo deberá garantizar, tal y como ordena el mencionado artículo 33 de la Ley de la Función Pública Vasca, que el personal a contratar reúna los requisitos para el acceso al puesto que vayan a proveer o el desempeño de la función que vayan a realizar.

**Artículo 2.- Principios básicos de Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo**

1. El sistema de gestión mediante las Bolsas de Trabajo debe permitir a la Residencia conocer la disponibilidad real de las personas que las integran con el fin de realizar los contratos en el mínimo tiempo posible.

2. La ordenación de las Bolsas de trabajo se realizará en función de las calificaciones finales obtenidas por los interesados en los respectivos procesos selectivos convocados al efecto, todo ello según se establezca en las bases de los referidos procesos y de acuerdo con lo dispuesto en el presente texto.

La Residencia ofertará las

lanpostuak aldi baterako betetzea eskainiko die, betiere testu honen arabera zehaztutako hurrenkera errespetatuz eta lan-eskaintzako ezaugarriei jarraiki.

3. Lan-poltsa osatzen duten pertsonak eguneratuta eduki beharko dituzte datu pertsonalak; batez ere, helbideari eta harremanetarako telefono-zenbakiari buruzko datuak. Datuak eguneratuta eduki hala izateko, lan-poltsan dauden pertsonak Egoitzan beren datu pertsonalei buruz daukaten informazioa eskatu ahalgo dute.

4. Hala badagokio, interesa duten pertsonak hizkuntza-eskakizunen egiaztapen berriak aurkeztu ahalgo dituzte, halakorik lortzen badute, nahiz eta horrek ez duen aldatuko bakoitzak daukan azken puntuazioa. Edonola ere, nahitaez profila eskatzen duten eta deialdi berean sortu ziren lan-poltsetara sartuko dira eta, horietan, hasieran lortutako puntuazioaren arabera agertuko dira.

### 3. artikulua.- Ordezko lan-zerrendak

1. I. eranskinean agertzen diren lan-poltsak agortzen badira, beste ordezko lan-zerrenda batzuk aplikatuko dira, honako baldintzetakoren bat betetzen duten pertsonekin osatuak:

- Hautaketa-organoak onartua eta proposatua izatea, lan-poltsan sartzeko beharrezko dokumentazioa aurkeztu ez izan arren, merezimendu-lehiaketaren sistemaren bidez sortutako lan-poltsen kasuan.
- Erakunde lankideek (Enplegu Zerbitzu Publikoak, beste administrazio publiko batzuek, elkargo profesionalek, etab.) bidali izana Egoitzara.

necesidades de cobertura temporal de puestos de trabajo a las personas que se encuentren en las Bolsas de Trabajo, respetando el orden que en virtud del presente texto se determine y en función de las características de la oferta de trabajo.

3. Las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo deberán mantener actualizados sus datos personales en la Residencia, y obligatoriamente su domicilio y teléfono de contacto. A efectos de que puedan cumplir este deber de actualización, las personas integrantes de las Bolsas de Trabajo podrán solicitar a la Residencia información sobre los datos personales que de ella disponga.

4. En su caso, las personas interesadas podrán presentar las nuevas acreditaciones de perfiles lingüísticos que vayan obteniendo, sin que ello suponga modificación de las calificaciones finales obtenidas. No obstante, pasarán a formar parte de aquellas Bolsas de Trabajo para plazas con perfil preceptivo, creadas en su misma convocatoria, figurando en ellas según la puntuación inicialmente obtenida.

### Artículo 3.- Listas subsidiarias de trabajo

1. En el caso de que se agoten las Bolsas de Trabajo existentes que aparecen recogidas en el Anexo I, se aplicarán subsidiariamente una nuevas Listas de Trabajo, configuradas con las personas que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Que hubieran superado y sios propuestos por el órgano de selección, aún no habiendo presentado la documentación necesaria para la integración en la Bolsa de Trabajo, en el caso de Bolsas creadas a través del sistema de concurso de méritos.
- Que sean remitidas a la Residencia por entidades colaboradoras (servicios Públicos de Empleo, otras

Administraciones Públicas, Colegios Profesionales, etc.).

2. Ordezko lan-zerrenda berri horien funtzionamenduak testu honetan xedatutakoa beteko du. Hasierako osiera eta kasuan kasuko deialdiak antolatzeke, honako irizpideak aplikatuko dira, berriazko araudirik ezean:

- Lan-eskaintza publiko batetik datozen pertsonen dagokienez, lortutako lehentasun-ordenarekin jarraituko da.
- Erakunde lankideek Egoitzara bidali dituzten pertsonen dagokienez, helduera-ordena jarraituko da, Lan Poltsen Kontrol eta Jarraipen Batzordeak beste irizpiderik ezarri ezean.

3. Adierazitako sistema aldi batez erabiliko da, lan-poltsen beste deialdi bat egin arte.

#### **4. artikulua.- Lan-poltsak osatzen dituzten langileen egoerak**

Pertsonak, lan-poltsari dagokionez, honako egoera hauetan egon daitezke:

**1. Aktibo.-** Lan-poltsa bateko kideak aktibo daude lan-kontratu bat sinatzen duten unetik aurrera, haren jatorrizko lan-poltsa edozein izanda ere. Kontratu hori indarrean egon bitartean ez da beste eskaintzarik egingo, 5. artikuluko 5.3 eta 5.4 idatz-zatietan ezarritakoaren ondoriozkoak ez badira.

**2. Altan / libre.-** Egoera honetan egongo dira honako kasuetakoren batean dauden pertsonak:  
2.1. Dagokien kontratua amaituta dutenak.  
2.2. Aldi baterako baja-egoeran ezarritako aldia amaitu dutenak.

2. El funcionamiento de estas nuevas Listas Subsidiarias de Trabajo se regirá por lo dispuesto en el presente texto. Para ordenar su composición inicial y los llamamientos correspondientes se aplicarán los siguientes criterios, a falta de regularización propia:

- A las personas provenientes de una oferta pública de empleo, se continuará con el orden de prelación obtenido.
- A las personas remitidas a la Residencia por entidades colaboradoras, se estará al orden de llegada, a falta de otros criterios a determinar por la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo.

3. La utilización de este sistema tendrá un carácter provisional hasta que se realice una nueva convocatoria de Bolsas de Trabajo.

#### **Artículo 4.- Situaciones del personal integrante de las Bolsas de Trabajo**

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

**1. Activo.-** Las personas integrantes de una Bolsa de Trabajo se encuentran en activo desde el momento en el que acceden a un contrato, cualquiera que sea la Bolsa de origen del mismo. Durante la vigencia de este contrato no se efectuarán nuevas ofertas salvo las que sean consecuencia de lo previsto en los apartados 5.3 y 5.4 del artículo 5.

**2. Alta/Disponible.-** Se encontrarán en esta situación las personas que se encuentren en los siguientes supuestos:  
2.1. Finalización del correspondiente contrato.



2.3. Lanpostu hutsetarako deialdia egingo da baldin eta langilea aldi baterako baja-egoeran badago, interesdunak hala eskatuta eta baja Egoitzak eman badio.

**3. Aldi baterako baja.-** Egoera horretan egon bitartean ez zaie kontraturik eskainiko. Aldi baterako baja honako kasu hauetan gerta liteke:

**3.1. Interesdunak eskatuta:** Gutxienez astebetez eta gehienez urtebetez. Hala ere, aldi baterako baja eskatzen bada uztaileko, abuzturako eta/edo irailerako, aldi horrek, printzipioz, hiru hilekoa izan beharko du.

Interesdunak baja-eskariaren berri eman beharko dio Egoitzaren Administrazio Sailari, idazki baten bidez, gutxienez 7 egun lehenago. Halaber, baja zein aldirako eskatzen duen zehaztu beharko du.

**3.2. Kontratu bat ez onartzea, justifika daitekeen arrazoiren baten ondorioz.** Interesdunak kasuan kasuko arrazoiak egiaztatu beharko du. Honakoak izango dira justifika daitezkeen arrazoiak:

- Pertsonari bere lanpostua betetzea eragozten dioten ezinbesteko egoerak, pertsonari deia egiten zaion unean suertatzen direnak eta kontratuaren datan jarraitzen dutenak.
- Beste enpresa edo organismo batean hastea, kontratazioak eskaintzaren jakinarazpena egin baino 5 egun baliadun lehenago.
- Aldi baterako kontratuak, hilabete baino gehiagokoak eta % 50eko baino lanaldi gutxiagokoak.
- Aldi baterako ezintasuna izatea. Egoera hori beti jakinarazi beharko da deialdian, eta Egoitzak pertsona hori baztertu ahalko du kontrataziotik.

2.2. Finalización del período establecido en situación de Baja Temporal.

2.3. Para el nombramiento de vacantes, en aquellos casos en que el trabajador se encuentre en situación de baja temporal a solicitud del interesado y ésta haya sido concedida por la Residencia.

**3. Baja temporal.-** Durante dicha situación no se ofertarán contratos. La baja temporal se produce:

**3.1. A solicitud del interesado:** Por un período mínimo de una semana y hasta un año. No obstante, si la baja temporal se solicita para los meses de julio, agosto y/o septiembre, este período mínimo será, en principio de tres meses.

La solicitud de baja deberá ser comunicada por la persona interesada mediante escrito dirigido al Departamento de Administración de la Residencia con, al menos, 7 días de antelación y deberá especificar el período para el cual se solicita la baja.

**3.2. No aceptación de un contrato por causa justificable** que deberá ser acreditada por la persona interesada. Se considerarán causas justificables:

- Circunstancias de fuerza mayor que impidan a la persona incorporarse a su puesto, concurrentes en el momento de efectuar el llamamiento a la persona y que subsistan en la fecha del contrato.
- El inicio de contrataciones en otra empresa u organismo en un período inferior a 5 días hábiles previos a la fecha de comunicación de la oferta.
- Contratos temporales, superiores a un mes y cuya jornada de trabajo sea inferior al 50%.
- Estar en situación de Incapacidad Temporal. Deberá comunicarse siempre en el llamamiento, pudiendo la Residencia rechazar a la persona para dicha contratación. La persona

Gauzak horrela, adierazitako pertsona aldi baterako baja-egoeran egongo litzateke lan-poltsan, alta mediko egokia eman arte.

- Kontratu bat amaitu denetik hurrengo kontratua hasi arte gutxienez 12 ordu igaro ez izana.
- Erakunde Autonomoko Langileen Lan Baldintzen Hitzarmen Kolektiboko 39., 40., 41., 44., 45., 46., 47., 48. eta 51. artikuluetan jasotako kasuren bat gertatzea.
- Lan Poltsen Jarraipen Batzordeak interesdunak eskatuta aztertu dituen salbuespeneko kasuak gertatzea.

3.3. Kontratu bat ez onartzea, justifikatu EZIN den arrazoiren baten ondorioz: Klinikako laguntzaileen lan-poltsatako kideek, profila izan nahiz ez, zehapen-araubide hau jarraitu beharko dute:

- 1. ukoa: ohartarazpena.
- 2. ukoa: aldi baterako baja hiru hilabetez.
- 3. ukoa: aldi baterako baja urtebetez.

Gainerako lan-poltsatako kideek (EUDen, sukaldeko langileen, zerbitzari-garbitzaileen, lisatzaileen, harrerako langileen eta aisialdiko langileen lan-poltsatakoek) justifikatu ezin daitezkeen arrazoiengatik egiten badiote uko kontratuari, honako zehapen-araubide hau jarraitu beharko dute:

- 1. ukoa: ohartarazpena
- 2. ukoa: beren lan-poltsako edo ordezkari lan-zerrendako lehentasun-ordenako azken tokia izango dute hiru hilabetez.
- 3. ukoa: beren lan-poltsako edo ordezkari lan-zerrendako lehentasun-ordenako azken tokia izango dute urtebetez.

quedaría en situación de baja temporal en la Bolsa hasta la correspondiente alta médica.

- Los supuestos en que no hayan transcurrido como mínimo 12 horas entre la finalización de un contrato inmediatamente posterior.
- Los supuestos recogidos en los artículos 39, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 48 y 51 del Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Organismo Autónomo.
- Aquellos supuestos excepcionales estudiados por la Comisión de Seguimiento de Bolsas a petición del interesado.

3.3. No aceptación de un contrato por causa NO justificable: Los integrantes de las Bolsas de Auxiliares de Clínica con perfil y sin perfil se atenderán al siguiente régimen de sanciones:

- 1º Renuncia: Apercibimiento.
- 2º Renuncia: Baja Temporal durante tres meses.
- 3º Renuncia: Baja temporal durante un año.

Las personas integrantes del resto de Bolsas (Bolsas de DUE, Cocina, Camareras-Limpiadoras, Planchadoras, Recepción, Tiempo Libre) por motivos de dimensionamiento ante el rechazo de un contrato por causa no justificable, se atenderán al siguiente régimen de sanciones:

- 1º Renuncia: Apercibimiento
- 2º Renuncia: Pasarán a ocupar el último lugar en el orden de prelación de su Bolsa de Trabajo o Lista Subsidiaria de Trabajo correspondiente durante 3 meses.
- 3º Renuncia: Pasarán a ocupar el último lugar en el orden de prelación de su Bolsa de Trabajo o Lista Subsidiaria de Trabajo correspondiente durante un año.

**4. Behin betiko baja.-** Lan-poltsa batean edo ordezeko lan-zerrenda batean emandako baja-egoera hori atzeraezina izango da. Honako kasu hauetan gerta daiteke hori:

4.1. Interesdunak hala eskatu duenean.

4.2. Ezarrirako frogaldiak gainditu ez direnean.

4.3. Lanpostuko zereginak betetzeko ezgaitasuna dagoenean: Egoitzako Zuzendaritza Kontseiluko buruaren ebazpenaren bidez, eta dagokion saileko arduradunak txostena egin, interesdunari entzunaldi-izapidea eskaini eta Lan Poltsen Kontrol eta Jarraipenerako Batzordeak dagokion txostena egin ondoren.

4.4. Langilearen kaleratzea:

4.4.1. Bidezko kaleratzea: Langilea dagokion lan-poltsatik kanporatua izango da.

4.4.2. Bidegabeko kaleratzea: Lan-poltsa Batzordea, behar bezala bilduta, dagokion lan-poltsan jarraitzea edo ez adostuko du gehiengo kalifikatu bidez, lan-poltsan jarraitzeko 6tik gutxienez 4 boto lortzea beharrezkoa izanik.

4.5. Ohiko erretiroa hartzeko eskubidea eskuratzen den adinera heltzea; muga horretara heldu ondoren ezin izango zaio deitu.

**5. Ezin da aurkitu.-** Egoitzak ofizioz emango die baja egoera honetan daudenei, baldin eta aldaketa jakinarazi ez badute eta, ondorioz, telefono-deiei erantzuten ez badiete, edota beren etxera arazoaren berri ematen dieten idazkiei erantzuten ez badiete. Egoera horretan ez da eskaintzarik egingo.

Aurkitu ezin den pertsona hori berriz ere jarri ahalko da altan / libre, Lan Poltsen Kontrol eta Jarraipen Batzordeak egokia irizten badiu. Aldian-aldian Administrazio Sailak egindako deiei buruzko txostena bidaliko dio Batzordeari.

**4. Baja definitiva.-** Esta situación supone la baja en una Bolsa de Trabajo o Lista Subsidiaria de Trabajo, es irrevocable y se producirá por:

4.1. Solicitud del interesado.

4.2. Falta de superación de los períodos de prueba establecidos.

4.3. Incompetencia para el desempeño de las funciones del puesto: Mediante Resolución del Presidente del Consejo Rector de la Residencia, y previo informe del Responsable del Departamento correspondiente, audiencia del interesado e informe subsiguiente de la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo.

4.4. Despido del Trabajador/a:

4.4.1. Despido procedente: El Trabajador/a será expulsado de la respectiva Bolsa de Trabajo Temporal.

4.4.2. Despido improcedente: El Comité de Bolsa, debidamente reunido, decidirá sobre su permanencia o no en la respectiva Bolsa de Trabajo por mayoría cualificada, siendo necesario al menos la obtención de 4 votos sobre 6 para continuar en la Bolsa.

4.5. Cumplir la edad establecida para la jubilación ordinaria, de tal manera que no se puedan hacer llamamientos una vez cumplido dicho límite.

**5. Ilocalizable.-** La Residencia procederá de oficio a dar de alta en esta situación a quienes, por no haber comunicado el cambio, no contesten a las llamadas telefónicas que en su caso se realicen, así como al escrito remitido a su domicilio comunicándoles el problema. En esta situación no se efectuará oferta de trabajo alguna.

La persona que se encuentra en situación de ilocalizable podrá ser reintegrada a la situación de Alta/Disponible a consideración de la Comisión de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo. Periódicamente se remitirá a la Comisión, por parte del Departamento de

## 5. artikulua.- Kontratazio-prozedura

1. Kontratuaren eskaintza egiten den unean, nahitaez hartu beharko dira aintzat eskaintzaren ezaugarriak eta lan-poltsaren ordena. Iragandako derrigortasun-data duen lanpostu bat bete behar bada, lehenik eta behin lanpostuko hizkuntza-eskakizuna behar bezala egiaztatuta duten lan-poltsako kideei deituko zaie. Ez badago inor libre, sei hilabetetik beherako kontratuetan, eta premiazko nahiz beharrezko arrazoen ondorioz, hizkuntza-eskakizuna ez duten lan-poltsako kideengana joko da.

2. Sei hilabete edo gehiagoko iraupena daukaten kontratuetarako, lehenengo eta behin lanpostuko hizkuntza-eskakizuna behar bezala egiaztatu duten lan-poltsako kideengana joko da; bigarrenik, ordezkoko lan-zerrendako kide diren eta lanpostuko hizkuntza-eskakizuna behar bezala egiaztatu duten kideengana; eta, azkenik, hizkuntza-eskakizuna ez duten lan-poltsako kideengana.

3. Kontratuak egiteko honako dei-ordena jarraituko da:

- Lehenik eta behin, eskainitako lanpostuari dagokion lan-poltsan ageri diren pertsoneri deituko zaie.
- Halako zerrendarik ez badago, eta sei hilabeteko edo gehiagoko kontratuak egiteko, eskainitako lanpostuari dagokionez ordezkoko lan-zerrendan agertzen diren pertsoneri deituko zaie.

4. Egonkortasuna aldi baterako zerbitzuak emateko orduan: Langile bat

Administración, informe sobre las llamadas realizadas.

## Artículo 5.- Procedimiento de Contratación

1. En el momento de realizar la oferta del contrato se tendrá en cuenta necesariamente las características de la misma y el orden en la Bolsa. En todo los casos en que se trate de cubrir un puesto con fecha de preceptividad vencida se acudirá primero a aquellas personas integrantes de la Bolsa que tengan debidamente acreditado el perfil lingüístico del puesto. En el supuesto de que no existiera nadie disponible, en aquellos contratos inferiores a seis meses, por razones de urgencia y necesidad, se acudirá a las personas integrantes de la Bolsa que no lo tengan.

2. Para aquellos contratos de duración igual o superior a seis meses se acudirá primero a aquellas personas integrantes de la Bolsa que no tengan debidamente acreditado el perfil lingüístico del puesto, en segundo lugar a aquellas personas integrantes de la Lista Subsidiaria de Trabajo que tengan debidamente acreditado el perfil lingüístico del puesto y en tercer lugar aquellas personas integrantes de la Bolsa que no lo tengan.

3. Los contratos se efectuarán conforme al siguiente orden de llamamiento:

- En primer lugar, se llamará a las personas integradas en la Bolsa de Trabajo correspondiente al puesto ofertado.
- En defecto de lo anterior, y para los contratos iguales o superiores a seis meses se llamará a las personas integradas en la Lista Subsidiaria de Trabajo correspondiente al puesto ofertado.

4. Estabilidad en la prestación de servicios temporales: En los supuestos en los

arrazoiren baten ondorioz ordezkatu bada eta, ordezkapena amaitutakoan, etenik gabe bera lanpostura itzultzea eragozten duen nahiz beste kontratu bat errekeritzen duen beste arrazoi bat badago, lanpostu hori hasieran aldi batez bete duen pertsonari esleituko zaio, lanpostuaren duen tokia gorabehera, betiere kontratuaren hobekuntza bati buruz ari ez bagara.

**5. Kontratuaren hobekuntza:** Artikulu honetako aurreko puntuan ezarritako prozedurak barne hartzen dituen egoerak salbu, sistema honen barruan eskain daitezkeen kontratuak honako ezaugarriren bat dutenak dira:

- Lanpostu hutsa betetzeko bitarteko lan-kontratuak.
- Sei hilabeteko edo iraupen gehiagoko bitarteko lan-kontratuak.
- Aurreikuspenen arabera urtebete baino gehiagoko iraupena daukaten zerbitzuak emateko bitarteko lan-kontratuak, lanpostu hutsak betetzen dituztenak salbu.
- Lanpostua gordetzen duten eszedentziak, baldin eta eszedentzien nahiz zerbitzu berezien egoeraren iraupena urtebetetik beherakoa bada.
- Langileak erretiro aurreratuaren ondorioz ordezkatzeko kontratuak.

**6. Lan-eskaintzak jakinaraztea:** Telefonoz egingo dira eskaintzak eta, elkarrizketarik egon bada, izandako elkarrizketaren emaitza idatziz jasoko da. Edonola ere, deia data eta ordua adieraziko dira.

Oro har, gehienez ere hiru dei egingo dira egun berean. Premiazko beharrezanik badago (lizentzien ondoriozko kontratazioak, sindikatu-egunak, erabilera libreko edo ordu-metaketatagatiko egunak, eta antzeko beste kasu batzuk), aski izango da dei bat egitea zerrendako hurrengora pasatzeko.

que un trabajador haya sido sustituido por una causa y, una vez finalizada la misma, sobrevenga sin solución de continuidad otra causa diferente que impida su incorporación al puesto de trabajo y que requiera un nuevo contrato, éste último se asignará a la persona que estaba realizando la cobertura temporal inicial, con independencia de su posición en la Bolsa y siempre que no sean mejora de contrato.

**5. Mejora de contrato:** Los contratos ofertables dentro de este sistema serán aquellos que, exceptuando las situaciones que se cubran mediante el procedimiento establecido en el punto anterior del presente artículo, tengan algunas de las siguientes características:

- Interinidades para cobertura de vacante.
- Interinidades de duración igual o superior a seis meses.
- Interinidades por comisión de servicios de duración previsible superior a un año y a excepción de las que cubren vacantes.
- Excedencias con reserva de puesto de trabajo cuya duración sea al menos de un año, así como la situación de servicios especiales.
- Contratos de sustitución de trabajadores por jubilación anticipada.

**6. Comunicación de ofertas de trabajo:** Se realizará mediante vía telefónica, dejando nota del resultado de la conversación, si ésta se produjera, y señalando, en todo caso, fecha y hora de la llamada.

Como norma general, se realizarán un máximo de tres llamadas en el mismo día. En los supuestos de urgente necesidad (contrataciones derivadas de licencias, días sindicales, días de libre disposición o por acumulo de horas, y otros supuestos análogos) bastará una llamada para pasar al

## **6. artikulua.- Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordea**

Lan Poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzorde parekidea osatuko da. Honakoek osatuko dute: batetik, Batzordean ordezkariak duen sindikatu-egoitza bakoitzeko ordezkariak eta, bestetik, Egoitzako ordezkariak, kopuru berean. Kide guztiak Egoitzako plantillan lanpostu bat duten eta urtebeteko kontratua daukaten langileak izango dira.

Batzorde honetako kideen boto-banaketari dagokionez, aintzat hartuz sindikatu partaideek ordezkariak desberdina daukatela, bi (2) boto izango ditu Batzordean gehiengoa duen sindikatuak eta boto bat (1) gutxiengoa duenak. Erakunde-ordezkariak, bestalde, hiru boto izango ditu.

Adierazitako batzordeari dagozkion zereginak honako hauek izango dira:

- Egindako aldi baterako kontratazioen jarraipena gauzatzea.
- Lan-poltsako kideek aurkeztutako erreklamazioak aztertu eta horien ebazpenak proposatzea.
- Testu honetan jaso ez diren kasuen ebazpena proposatzea, berau aztertu eta hala badagokio organo eskudunek onets dezaten.
- Lan-poltsaren beharrianak aztertu eta ordezkari lan-zerrendak sortzeko nahiz beste lan-poltsa batzuk deitzeko proposatzea.
- Lan-poltsen funtzionamenduan egon daitezkeen disfuncioak zuzentzeko moduak proposatzea, ukitutako pertsonengan dituen eraginak zuzentze aldera.

Batzordea hiru hilean behin eta La Comisión se reunirá trimestralmente y

siguiente de la lista.

## **Artículo 6.- Comisión de seguimiento y control de las Bolsas de Trabajo**

Se crea una Comisión paritaria de Seguimiento y Control de las Bolsas de Trabajo, formada por una parte por representantes de cada central sindical con representación en el Comité y por otra de igual número de representantes de la Residencia. Todos los miembros deberán ser personal que ocupe un puesto en la plantilla de la Residencia y contrato de un año.

Respecto al reparto de votos entre los miembros de esta Comisión, habida cuenta de la diferente representación que ostentan los sindicatos participantes, corresponderán dos (2) votos al Sindicato mayoritario en el Comité y un (1) voto al minoritario. La representación institucional tendrá a su vez tres votos.

Las funciones encomendadas a esta Comisión son las siguientes:

- Realizar el seguimiento de las contrataciones temporales realizadas.
- Estudiar y proponer resoluciones a las reclamaciones que se presenten por los miembros de las Bolsas de Trabajo.
- Proponer la resolución de los casos no contemplados en el presente texto para su estudio, y en su caso, aprobación por los órganos competentes.
- Analizar las necesidades de bolsa y proponer la creación de Listas Subsidiarias de Trabajo y la convocatoria de nuevas Bolsas.
- Proponer las fórmulas tendentes a corregir las posibles disfunciones en el funcionamiento de las Bolsas para paliar las repercusiones en las personas afectadas.

beharrezkoa denean bilduko da, alderdietako batek hala proposatuta. cuando se estime necesario, a propuesta de una de las partes.

Cod. Validacion: RES/DEK/2018/102 XWTqF1p4jY

Agiri honek eskuz idatzitako sinadurarik ez izenperik ez duen arren, legezko balioa du. Getxoko Udalaren web-orrialdetik (<http://www.getxo.eus/> administrazio elektronikoko bulegoa) agiri honen benetako kopia eskuratu ahal duzu formatu digitalean, ezkerrean ageri den egiaztapen-kode segurua erabiliz

A pesar de no constar firmas manuscritas, este documento tiene validez legal. En la Página Web Municipal (<http://www.getxo.eus/> Oficina de Administración Electrónica) podrá obtener una copia auténtica de este documento en formato digital, mediante el Código Seguro de Verificación que aparece en el margen izquierdo.