

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

HONDARRIBIKO UDALA

*Iragarkia*

2021eko uztailaren 29an Udaltzaren Osoko bilkuran «Hondarribiko Udaleko aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko errege-lamendua» behin-behineko izaeraz onartu zuen.

Espedientea jendaurrean egondako epean ez da inolako alegaziorik aurkeztu. Ondorioz, bere osotasunean argitara ematen da «Hondarribiko Udaleko aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko errege-lamendua».

Erabakia behin betikoa da eta amaiera ematen dio administrazio bideari. Interesatuak erabaki honen aurka zuzenean administrazioarekiko auzi errekurtsioa aurkez dezakete Administrazioarekiko Auzietako Donostiako Epaitegietan, argitalpenaren biharamunetik hasita bi hilabeteko epean.

Hala ere, partikularrek aukera dute horren aurretik berraztertze hautazko errekurtsioa aurkezteko Hondarribiko Udaltzari hilabeteko epean, argitalpenaren biharamunetik kontatzen hasita. Hori eginez gero, ezingo da administrazioarekiko auzi errekurtsioa aurkeztu harik eta berraztertzearen berariazko ebazpena eman edo ustezko ezespina gertatu arte. Dena dela, egoki iritzi tako beste edozein errekurtsio aurkez daiteke.

I. ERANSKINA

*Hondarribiko udaleko aldi baterako lan-poltsak kudeatzeko errege-lamendua.*

ZIOEN AZALPENEA

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginak (urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak) 55. artikuluan xedatzen du zer printzipio gidari bete behar diren enplegu publikora iristeko eta zerbitzu harremana eskuratzeko. Horrela, ezartzen du funtzionarioak eta lan kontratua duten langileak hautatzeko, bete behar direla Konstituzioko berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak (EKren 103.3. artikulua) eta Legeak berak ezarritako beste printzipio batzuk, adibidez:

- Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- Gardentasuna.
- Hautaketa organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
- Independentsia eta eskumen teknikoa hautaketa organoen jardunean.
- Hautaketa prozesuen edukiaren eta garatu beharreko funtzio edo zereginen arteko egokitasuna.
- Bizkortasuna, hautaketa prozesuetako objektibotasunen kaltetan joan gabe.

Bitarteko funtzionarioak hautatzeari dagokionez, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 10. artikulua dio hautaketa prozedura azkarren bidez egin be-

AYUNTAMIENTO DE HONDARRIBIA

*Anuncio*

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 29 de julio de 2021 aprobó inicialmente el «Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Hondarribia».

En el periodo de información pública del expediente no se ha presentado alegación alguna. En consecuencia, se publica en su totalidad dicho «Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Hondarribia».

El acuerdo es definitivo y pone fin a la vía administrativa. Las personas interesadas podrán interponer directamente contra él recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de San Sebastián, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación.

No obstante, las personas particulares, con carácter previo, podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento de Hondarribia, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación. En este caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente el de reposición o se haya producido su desestimación presunta. Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime pertinente.

ANEXO I

*Reglamento para la gestión de las bolsas de trabajo temporal en el ayuntamiento de Hondarribia.*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real-Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que la selección del personal funcionario y laboral debe realizarse mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 103.3 de la CE) y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

En lo que se refiere a la selección de funcionarios interinos, el artículo 10 del citado del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala que aquella habrá de

harko dela, betiere berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikotasun printzipioak errespetatuz.

Era berean, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 33. artikulua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bategina garatzen duen araudi autonomikoak hura indargabetu arte aldi baterako indarrean egongo denak, ezartzen du bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan kontratua duten langileak hautatzeko, publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioei jarraiki zehaztuko diren prozedurak erabiliko direla, eta izangaiek bete beharreko titulazio baldintzak eta gainerako baldintzak bete dituztela.

Aurrekoa kontuan izanda, eta batez ere Hondarribiko Udalen tamaina duen toki administrazio batean eta haren kontratazio bolumenarekin, beharrezkoa da aldi baterako kontratazioerako aurrez zehaztutako Kudeaketa arau batzuk ezartzea, kontratazio horien Kudeaketan beharrezko arintasuna uztartzeko, enplegu publikorako sarbidea arautzen duten printzipio horiek errespetatzeari kalterik egin gabe, eta haiek kontrolatzeko eta zaintzeko behar diren gardentasun mailak emateko.

Esandakoaren arabera, xedapen hauek ezartzen dira:

#### XEDAPENAK

##### 1. Helburua.

Erregelamendu honen xedea da Hondarribiko Udalean aldi baterako lan-poltsen eraketa eta erabilera arautzea, bai eta bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan kontratadun langileak hautatzea ere.

##### 2. Aplikazio eremua.

1. Erregelamendu hau Hondarribiko Udalean beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko langileen hautaketari aplikatuko zaio, bai eta dagozkien prozesuetako zerrenden Kudeaketari ere, honako kasu hauetan:

a. Bitarteko funtzionarioak izendatzerakoan, karrerako funtzionarioentzat gordetako lanpostuak betetzeko, baldin eta lanpostu horiek hutsik badaude edo haien titularrak edo langileak aldi baterako absente badago.

b. Bitarteko funtzionarioak izendatzerakoan aldi baterako programak egiteko. Ahal denean, izendapenean zehaztu behar da programaren aurreikusitako amaiera data eta amaiera hori zehazten duten zirkunstantziak, baita izendapena beharrezko egiten duten premiak ere.

c. Bitarteko funtzionarioak izendatzerakoan zeregin pila-kegatik. Ahal denean, izendapenean zehaztu behar da izendapenerako aurreikusitako amaiera data eta amaiera hori zehazten duten zirkunstantziak, baita izendapena beharrezko egiten duten premiak ere.

d. Aldi baterako lan kontratua duten langileak kontratatzerakoan.

e. Karrerako funtzionarioak zerbitzu eginkizunetan izendatzerakoan, lanpostuak aldi baterako hornitzeko modu horren erregulazio juridikoarekin bateragarria den heinean.

2. Edonola ere, Erregelamendu honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo indarrean dauden lan itun eta akordioetan udal langileen barne sustapena sustatzeari buruz adierazten denari.

realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez, el artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, transitoriamente vigente hasta su derogación por normativa autonómica que desarrolle el mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la selección de personas para el funcionario interino y el personal laboral temporal se llevará a cabo conforme a los procedimientos que se determinen atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y procurando la máxima agilidad, debiendo las personas aspirantes reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el desempeño del puesto de que se trate.

Teniendo en cuenta lo anterior, y máxime en una Administración Local del tamaño del Ayuntamiento de Hondarribia y con su volumen de contratación, resulta necesario el establecimiento de unas reglas de gestión predeterminadas para las contrataciones temporales, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas, sin menoscabo del respeto a dichos principios reguladores del acceso al empleo público, y otorguen los niveles de transparencia necesarios para su control y salvaguarda.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes:

#### DISPOSICIONES

##### 1. Objeto.

Constituye el objeto del presente Reglamento la regulación de la conformación y utilización de las bolsas de trabajo temporal en el Ayuntamiento de Hondarribia, así como la selección del funcionario interino y del personal laboral temporal de la Institución.

##### 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en el Ayuntamiento de Hondarribia, y a la gestión de las listas resultantes de los correspondientes procesos, conforme a los siguientes supuestos:

a. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as en aquellos supuestos de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera que se encuentren vacantes, o cuyo titular u ocupante se encuentre temporalmente ausente.

b. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as para la ejecución de programas de carácter temporal. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista del programa y las circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario el nombramiento.

c. Nombramiento de funcionarios/as interinos/as por acumulación de tareas. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista para el nombramiento, y las circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario dicho nombramiento.

d. Contrataciones de personal laboral temporal.

e. Nombramiento de funcionarios/as de carrera en comisión de servicios, en lo que resultare compatible con la regulación jurídica de esta forma de provisión temporal de puestos de trabajo.

2. En cualquier caso, lo dispuesto en este Reglamento se entenderá sin perjuicio de lo que los pactos y acuerdos laborales vigentes pudieran señalar respecto del fomento de la promoción interna del personal municipal.

3. Erregelamendu honetako xedapenak ez dira aplikatuko, baldin eta, zerbitzu arazoak direla eta, Udaltzaingoa agente lehenaren edo ofizial-ondokoaren eginkizunak betetzen dituzten agente jakin batzuk aldi baterako gaitu behar badira.

### 3. Esku-hartze printzipioak.

Aldi baterako lan-poltsak osatzen duten pertsonala hautazterakoan printzipio hauek errespetatuko dira:

- Deialdien eta lan-poltsatan sartzeko betekizunen publikitate.
- Berdintasuna, enplegu publikora iristeko betekizun orokorren eta lanpostuaren betekizunen arabera.
- Merezimendua eta gaitasuna.
- Gardentasuna prozesua kudeatzerakoan.

### 4. Lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

1. Lan-poltsak kudeatzea Udaleko Pertsonal Departamentuari dagokio, Erregelamendu honetan eta gainerako lege edo hitzarmen araudi aplikagarrian aurreikusitakoari jarraiki.

2. Langileen ordezkariak Erregelamendu hau aplikatzeko hartzen diren ebazpenen berri eman beharko zaie.

### 5. Lan-poltsak eratzea.

1. Hondarribiko Udalean hutsik dagoen edozein lanposturen deialdiak lan-poltsa bat sortuko du ariketa kanporatzaile guztiak gainditu dituzten hautagaiekin, puntuazioaren arabera eta oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen arabera. Lanpostu jakin baten deialdiak sortutako poltsa bakoitza kategoriatan, talde, eskala, azpieskala eta klase berean indarrean dagoen lan-poltsaren gainetik egongo da.

2. Udalak ez badu bete beharreko lanposturako berariazko lan-poltsa propiorik, langileen ordezkariak adostutako irizpideen arabera, Udalaren beste lan-poltsa batzuen bidez kontratatu ahal izango da, baldin eta antzekotasun argia badago bete beharreko funtzioetan eta eskatutako titulazio mailan eta hizkuntz eskakizunean, betiere hautatutako pertsonak aldi baterako bete beharreko lanpostuari dagokionez lanpostuen zerrendan eskatutako baldintzak betetzen baditu. Ondorio horietarako, ulertuko da lan-poltsen talde horretan sartzen direla, lehen aipatutako antzekotasun irizpideak errespetatuz, Hondarribiko Udalak parte hartzen duen Mankomunitate eta Partzergetan, udalak partaidetza handiena duen merkataritza sozietateetan eta, halakorik bada, udal erakunde autonomoetan eratu daitezkeenak, baldin eta egiaztatzen bada dagokion lan-poltsa eratzean errespetatu egin dela Enpleguaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren Lehen Xedapen Gehigarrian xedatutakoa.

3. Pertsonaleko Arduradunaren txostena beharko da, Pertsonaleko Zinegotzi Delegatuak onartua, hautaketaren egokitasuna justifikatuko duena eta honako alderdi hauek modu frogagarrian egiaztatuko dituena:

– Hautagaiak edo hautagaiek lanposturako eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituztela.

– Erregelamendu honetan eta indarreko Erregelamenduan langileak hautatzeari buruz ezarritako printzipio guztiak errespetatu direla bermatzen dela.

4. Aurreko ataletan aurreikusitakoaren arabera, lan-poltsarik ez badago, edo bete beharreko lanpostuaren edukian aldaketaren bat gertatu dela egiaztatzen bada, eta aldaketa horrek lan-poltsa erabilgarri bakarra eragin zuen deialdiaren oinarriak aldatzen baditu, eta betiere langileen ordezkariak entzun ondoren, prozedura hauetakoren baten arabera jardun ahal izango da:

3. Las disposiciones de este Reglamento no serán de aplicación cuando, por razones de servicio, en la Policía Local se deba proceder a la habilitación puntual de determinados Agentes en funciones de Agente Primero o Suboficial.

### 3. Principios de actuación.

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

- Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.
- Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- Mérito y capacidad.
- Transparencia en la gestión del proceso.

### 4. Competencia en la gestión de las bolsas de trabajo.

1. La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al Departamento de Personal del Ayuntamiento, con sujeción a lo previsto en el presente Reglamento y en el resto de la normativa legal o convencional de aplicación.

2. De las resoluciones que se adopten en la aplicación del presente Reglamento, deberá darse cuenta a la representación del personal.

### 5. Conformación de las bolsas de trabajo.

1. La convocatoria de cualquier plaza vacante en el Ayuntamiento de Hondarribia generará una bolsa de trabajo con los candidatos que hubieren superado la totalidad de los ejercicios eliminatorios, por orden de puntuación y según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras. Cada bolsa generada por la convocatoria de determinada plaza prevalecerá sobre la anterior vigente en la misma Categoría, Grupo, Escala, Subescala y Clase.

2. En caso de no disponer el Ayuntamiento de una bolsa de trabajo propia específica para el puesto a desempeñar, y conforme a los criterios pactados con la representación del personal, podrá recurrirse a la contratación a través de otras bolsas de trabajo del Ayuntamiento cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación y perfil lingüístico requeridos, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto al puesto de trabajo objeto de cobertura temporal. A estos efectos, se entenderán incluidas entre este grupo de bolsas de trabajo las que, respetando los criterios de similitud anteriormente citados, pudieran haberse conformado en las Mancomunidades y Consorcios participados por el Ayuntamiento de Hondarribia, sociedades mercantiles mayoritariamente participadas por este último, así como Organismos Autónomos municipales si los hubiere, siempre que quede acreditado que en la conformación de la correspondiente bolsa de trabajo se ha respetado lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Se requerirá Informe del Encargado de Personal, aprobado por el Concejal Delegado de Personal, en el que se justifique la idoneidad de la selección, y se acrediten de manera fehaciente los siguientes extremos:

– El cumplimiento por parte del candidato o candidatos de todos los requisitos exigidos para el puesto.

– Garantías de haber respetado todos los principios establecidos en el presente Reglamento y en la normativa vigente relativos a la selección de personal.

4. En caso de que, de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, no se disponga de ninguna bolsa de trabajo, o siempre que se acredite una alteración en el contenido del puesto de trabajo a cubrir que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria de la que derive la única bolsa disponible, y siempre oída la representación del personal, cabrá actuar con sujeción a alguno de los siguientes procedimientos:

a) Pertsonal Departamentuaren iritziz horretarako denbora material nahikoa eta gaitasun teknikoa badago, lanpostu jakin batzuk behin-behinean betetzeko poltsa espezifiko bat sortzeko deialdia onartu ahal izango da. Nolanahi ere, deialdi horiek ahalik eta arinen egingo dira, halako moldez non, Pertsonal Departamentuak onartzen dituen irizpideen arabera, eta Epaimahai bat eratzearen eta langileen ordezkariak hartarako haietako kideren bat hautatzearen kaltetan joan gabe, hautaketa prozesuaren Kudeaketa Bidasoako Garapen Agentziaren (Bidasoa Bizirik) esku utzi ahal izango baita, bitarteko propio gisa, betiere publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuz.

b) Pertsonal Departamentuaren iritziz denbora materialik ez badago edo lan-poltsa berri bat eratzeko gaitasun teknikorik ez badago, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Erregelamenduaren (urriaren 13ko 190/2004 Dekretua) 58. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, beste administrazio publiko batzuek erabiltzeko aukera aurretik eman duten administrazio publikoetako lan-poltsetara joko da, lehentasun hurrenkera honen arabera:

– Lehentasuna emango zaie Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearen (IVAP) lan-poltsiei.

– IVAPek ez badu bete beharreko lanpostuaren ezaugarriekin bat datorren lan-poltsarik, edo ez badago hautagai interesaturik edo Lanpostuen Zerrendan ezarritako baldintzak betetzen dituen hautagairik, beste udal edo foru aldundi batzuetako lan-poltsetara joko da, batez ere Gipuzkoakoetara, eta lehentasuna emango zaie lan-poltsarik berrienak dituztenei.

Formula honen bidez kontratatutako pertsonak funtzionarioak edo lan kontratua duten langileak izendatzen diren egunean indarrean dauden lan-poltsetan sartuko dira, lan-poltsaren azken tokian.

5. Aldi baterako beharra ere ezin bada bete aurreko zenbakian aurreikusitako formularen baten bidez, eta aldi baterako estalduraren aurreikusitako epea sei hilabetetik gorakoa ez bada, enplegua sustatzeko programa berrienetan egindako hautaketetara jo ahal izango da, betiere, hautaketa horiek berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioak betez egin zirela bermatzen bada. Ezin izango da inola ere bide hori erabili, baldin eta, arrazoiz, aldi baterako estaldura hori arestian aipatutako epea baino luzeagoa izango dela aurreikustea posible denean.

Formula horren bidez kontratatutako pertsonak ez dira inolaz ere Udalaren lan-poltsa propioetan sartuko.

6. Aurreko prozedura guztien bidez ez bada lan-poltsa egokirik lortu, eta Pertsonal buruak txosten arrazoitua eman ondoren, azkenik, enplegu zerbitzu publikoetara jo ahal izango da (Lanbide eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa). Kasu horretan, dagokion enplegu zerbitzu publikoak proposatutako pertsonak, lanpostua betetzeko eskatzen diren oinarritzko baldintzak bete beharko dituztenak, prozedura laburtua egin ondoren hautatuko dira, aipatutako berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat etorriz. Prozesu horren akta egingo da, eta Bidasoa Bizirik erakundeari eskatu ahal izango zaio, berezko bitartekoa eta Bidasoa Eskualdeko enplegu zerbitzu ofizialen erakunde laguntzailea den aldetik.

Proposatutako pertsonen zerrenda dagokion lanpostua betetzeko erabili ahal izango da, baldin eta honako gorabehera hauek gertatzen badira: probaldia ez gaingitzea, hautatutako pertsonak borondatez uko egitea edo aldi baterako ezintasuna izatea, eta aurreko ataletan araututakoaren arabera bideragarria den beste aukerarik ez badago.

a) En el caso de que, a criterio del Departamento de Personal, exista tiempo material suficiente y capacidad técnica para ello, cabrá aprobar una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura provisional de determinados puestos de trabajo. En todo caso, dichas convocatorias se realizarán con la máxima agilidad, de modo que, conforme a los criterios que apruebe el Departamento de Personal, y sin perjuicio de la conformación de un Tribunal en el que la representación del personal propondrá a alguno de sus miembros, podrá encomendarse la gestión del proceso selectivo a la Agencia de Desarrollo del Bidasoa (Bidasoa Activa) como medio propio, respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

b) En el caso de que, a criterio del Departamento de Personal, no exista tiempo material suficiente o se carezca de la capacidad técnica para conformar una nueva bolsa de trabajo, y conforme a lo previsto en el artículo 58 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas (Decreto 190/2004, de 13 de octubre), se acudirá a bolsas de empleo de aquellas Administraciones Públicas en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras Administraciones Públicas, con el siguiente orden de prelación:

– Se dará prioridad a las Bolsas de trabajo del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP).

– En caso de no disponer IVAP de bolsas de trabajo acordes a las características del puesto a cubrir, o no existan candidatos interesados o que cumplan con los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo, se acudirá a bolsas de otros Ayuntamientos o Diputaciones Forales, en especial la de Gipuzkoa, priorizando aquellos cuyas Bolsas se hayan constituido con fecha más reciente.

Las personas contratadas a través de ésta fórmula pasarán a formar parte de las bolsas de trabajo en vigor a fecha del nombramiento del funcionario o personal laboral, en el último lugar de la misma.

5. En el caso de que tampoco resulte posible la provisión de la necesidad temporal por alguna de las fórmulas previstas en el apartado anterior, y siempre que el plazo estimado de la cobertura temporal no rebase los seis meses de duración, cabrá recurrir a las selecciones realizadas en los programas de fomento de empleo más recientes, siempre que quede garantizado que las mismas se realizaron con respecto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En ningún caso se podrá recurrir a esta vía cuando razonablemente pueda preverse que dicha cobertura temporal pudiera extenderse más allá del plazo anteriormente citado.

Las personas contratadas a través de ésta fórmula en ningún caso pasarán a formar parte de las bolsas de trabajo propias del Ayuntamiento.

6. En defecto de bolsas de trabajo idóneas por todos los procedimientos anteriores, y previo informe motivado de la Jefatura de Personal, se podrá acudir, por último, a los servicios públicos de empleo (Lanbide y SPEE). En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo correspondiente, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto, serán seleccionadas previo procedimiento sumario, congruente con los citados principios de igualdad, mérito y capacidad. Del citado proceso se levantará acta que deje la debida constancia, y podrá encomendarse a Bidasoa Activa, en su condición de medio propio y entidad colaboradora de los servicios oficiales de empleo en la Comarca del Bidasoa.

El listado de personas propuestas podrá utilizarse para cubrir el puesto correspondiente, si concurrieran incidencias tales como la no superación del período de prueba, la renuncia voluntaria o la incapacidad temporal de la persona seleccionada, y no existiesen otras opciones viables conforme a lo regulado en los apartados anteriores.

Ez hautatutako pertsona, ez eskatutako pertsonen zerrenda ez dira Udalaren lan-poltsetan sartuko, bakarrik erabiliko dira prozeduraren bidez bete nahi zen lanpostua betetzeko.

6. *Hondarribiko Udalaren lan-poltsetan daudenek izan ditzaizketen egoerak.*

1. Hondarribiko Udalak eraturako lan-poltsak osatzen dituzten pertsonak hurrengo egoeretako batean egongo dira:

a) Lanerako prest: Lan-poltsa bateko hautagaien zerrendan dago, aldi baterako zerbitzuak emateko deitu zain.

b) Lanean: Erregelamendu honen aplikazio eremuan zerbitzuak ematen ditu edo dokumentu bidez egiaztatzen du beste administrazio edo erakunde batean izendapen edo kontratu baten titularra dela.

c) Ezin da aurkitu: Lan-poltsa batean egonik, helbide elektronikoa edo harremanetarako telefonoa eman ez duena, edo Pertsonal Departamentutik mezularitza bidez, posta elektronikoz edo, hala bada, badagokio, telefonoz egiten zaizkion deiei behin eta berriz erantzun ez diena.

d) Aldi baterako baja: Egoera horretara pasako da:

– Agiri bidez egiaztatzen duena Aldi Baterako Ezintasun Egoeran, amatasun lizentzian edo antzekoan dagoela, edo familia eta lana bateratzeari lotutako beste edozein arrazoik edozein eremutan zerbitzu profesionalak ematea eragozten diola.

– Izendapen edo kontratu bat ez onartzeko behar bezala zuritutako arrazoiak alegatzen dituena. Arrazoiak Pertsonal Departamentuak balioetsiko ditu, langileen ordezkariari entzunaldia eman ondoren.

Eragin horietarako, ez da arrazoi justifikatutzat hartuko, inola ere, kontratazioa edo izendapena aurreikusten den datetan aisialdiak eragindako oporrak edo absentziak aurreikustea, salbu eta hautagaiak dokumentu bidez egiaztatzen badu enplegu harremana onartzeak eragin ziezaiokkeen kalte ekonomikoa.

Ez badu Aldi baterako Baja egoerarako ezarritako arrazoiren bat zuritzen, borondatez ko egiten duela ulertuko da, eta hauta-gaia Poltsako azken lekuan egotera pasatuko da.

e) Behin Betiko Baja: Egoera horretara pasako da:

– Bere borondatez eskatzen duenari.

– Izendapen edo kontratu bat onartzen duenari, kontraturako eskatutako titulazio akademikoaren baldintzak betetzen ez dituena. Edonola ere, behin betiko baja gertatuko da bakarrik dagokion lan-poltsan.

– Hiltzen dena, etengabe ezindua geratzen dena, arauzko erretiro adina betetzen duena, edo erantzukizun publikoak betetzeko behin betiko ezgaitua geratzen dena.

2. Artikulu honetan aurreikusitako egoerak ulertuko dira beti interesduna partaide den lan-poltsa bakoitzari dagokionez, eta lan-poltsa jakin batean pertsona horrek duen egoera aldatzen bada horrek ez dio eragingo pertsona hori dagoen gainerako lan-poltsen egoerari.

7. *Lan-poltsak osatzen dituztenen egoerekin lotutako tratamendua.*

1. «Lanerako prest» egoeran izanik, eta beste egoera baten egotea justifikatu gabe eskainitako bi izendapen edo kontratu jarraian eta 6 hilabeteko epean onartzen ez duen pertsona oro dagokion lan-poltsaren azken lekuan egotera pasatuko da. Aurreikuspen hori Erregelamendu honen 9.6 artikuluan aipatzen diren zerbitzu arrunten kasuan soilik aplikatuko da, eta ez

En ningún caso ni la persona seleccionada ni las que conforme en listado de personas solicitadas se incluirán en las bolsas de trabajo propias del Ayuntamiento, siendo su uso exclusivo para la cobertura del puesto por el que se inició el procedimiento.

6. *Situaciones en las que puede hallarse las personas integrantes de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Hondarribia.*

1. Las personas que integren las diferentes bolsas de trabajo conformadas por el Ayuntamiento de Hondarribia se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

a) Disponible: Se encuentra en la lista de candidatos de una bolsa de trabajo, a la espera de ser llamado para una prestación de servicios de carácter temporal.

b) Trabajando: Presta servicios en el ámbito de aplicación de este Reglamento o acredite documentalmente ser titular de un nombramiento o contrato en otra Administración o Entidad.

c) Localizable: Quien, integrando una bolsa de trabajo, no haya facilitado dirección de correo electrónico o teléfono de contacto, o no conteste reiteradamente a las comunicaciones remitidas por mensajería, correo electrónico, o a las llamadas telefónicas que en su caso se le realicen desde el Departamento de Personal.

d) Baja Temporal: Pasará a dicha situación quien:

– Acredite documentalmente encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, licencia por maternidad o similar, o cualquier otra causa ligada a la conciliación de la vida familiar y laboral que le impida coyunturalmente prestar servicios profesionales en cualquier ámbito.

– Alegue causas debidamente justificadas para no aceptar un nombramiento o contrato. Las causas serán valoradas por el Departamento de Personal, tras audiencia de la representación del personal.

A estos efectos, no se considerará causa justificada, en ningún caso, la previsión de vacaciones o ausencias por motivos de ocio en las fechas en las que se prevea la contratación o nombramiento, salvo que el candidato acredite documentalmente el perjuicio económico que la aceptación de la relación de empleo le podría ocasionar.

En caso de no justificar alguna de las causas establecidas para la situación de Baja Temporal, se considerará renuncia voluntaria, y el candidato pasará al último lugar de la Bolsa.

e) Baja Definitiva: Pasará a dicha situación quien:

– Voluntariamente así lo solicite.

– Aceptando un nombramiento o contrato, no reúna los requisitos de titulación académica exigida para ello. En cualquier caso, la baja definitiva se producirá solamente en la bolsa de trabajo correspondiente.

– Fallezca, sea incapacitado permanentemente, cumpla la edad reglamentaria de jubilación, o quede inhabilitado definitivamente para el desempeño de responsabilidades públicas.

2. Las situaciones previstas en el presente artículo se habrán de entender siempre respecto de cada bolsa de trabajo de la que la persona interesada forme parte, sin que la modificación de la situación de dicha persona en una bolsa de trabajo determinada afecte a su situación en el resto de bolsas de trabajo de las que eventualmente pudiera formar parte.

7. *Tratamiento asociado a las diferentes situaciones de quienes integren las bolsas de trabajo.*

1. Toda aquella persona que, encontrándose en la situación de «disponible», y sin justificar su pase a cualquier otra situación, no acepte dos nombramientos o contratos ofertados consecutivos en un periodo de 6 meses, será relegada al final de la bolsa de trabajo correspondiente. Esta previsión se aplicará únicamente para el caso de las prestaciones de servicios or-

komunikatzeko edo abisatzeko ahalegin bakarra eskatzen duten premiazko zerbitzuen kasuan. Zigor hori ez da inola ere aplikatuko dagokion lan-poltsan sartzeko eskatzen dena baino kualifikazio tekniko txikiagoko lanpostuak aldi baterako betetze-ko eskaintzarik onartzen ez bada, ezta eskaintzako lanpostuaren berezko eginkizunak betetzearekin bateraezina den desgaitasuna duen hautagaiak eskaintza onartzen ez badu ere. Interesdunak behar bezala egiaztatu beharko du azken inguruabar hori, eta erakundeko Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren oniritzia jaso beharko du.

2. Hondarribiko Udaleko Administrazioarekin lan harremanean bere borondatez baja hartzen duena dagokion lan-poltsaren amaieran baztertuko da, eta automatikoki «aldi baterako baja» egoeran deklaratu da, gutxienez 6 hilabetez. Hala ere, Hondarribiko Udalean aldi baterako beste lanpostu bat betetzeari uko egiten bazaio, hautagaiaren lan-poltsako lehentasun ordena ez da aldatuko, dagokion egoerara igarotzea eragotzi gabe.

3. Hondarribiko Udalak enplegu eskaintzetan sartu ahal izateko, beharrezkoa izango da une horretan «lanerako prest» egoeran egotea.

Aurrekoa gorabehera, «Lanean» ari direnek jasoko dituzte deialdiak, baldin eta lanpostu hutsak edo titularra absente dagoen aldiak betetzea badute xede, zalantzarik gabe lanpostu huts gisa deklaratu aurretik, eta etenik gabe.

4. Aurrekoari kalterik egin gabe, «Lanean» daudenek beste lan-poltsa batzuekin zerikusia duten lan eskaintzak jaso ahal izango dituzte, nahiz eta bertarako izendapena egin ez horretarako baldintzak betetzen badituzte, bai eta aurreitiazko kontratuari berehala jarraitzen dizkioten izendapenak ere.

5. Pertsonal Departamentuak, ofizios, lan-poltsa bateko kide diren pertsonen «lokalizatu ezin» egoeran alta emango die, baldin eta aurreko artikuluan egoera hori aitortzeko aurreikusitako kasuetan badaude. Egoera horretan dauden bitartean, ez zaie pertsona horiei lan eskaintzarik egingo. Helbide elektronikoaren edo telefonoaren aldaketa jakinarazi ez dutelako «lokalizatu ezin» egoeran alta ematen zaien eta 3 hilabete baino gehiago egoera horretan jarraitzen duten langileak kasuan kasuko lan-poltsaren bukaeran baztertuko dira, eta «lokalizatu ezin» egoera mantenduko dute, hari eta hura aurkitzea ahalbidetzen duten datu berriak jakinarazten ez dituzten arte Nolanahi ere, datu horiek jakinarazteak «lanerako prest» egoerara igarotzea baino ez du ekarriko, eta ez du jatorrizko lehentasun ordena berreskuratuko dagokion lan-poltsan.

6. Lan eskaintza bat jasotzean, «Aldi baterako baja» egoera deklaratzeko edozein inguruabar alegatzen dutenek egoera hori nahitaez egiaztatu beharko dute agiri bidez, 15 egun naturaleko epean. Horrela egiten ez badute, eskaintza beren borondatez baztertzen dutela ulertuko da, eta araudi honetan kasu horietarako xedatutako erregulazioa aplikatuko da. Nolanahi ere, «Aldi baterako baja» egoerara igarotzea eragin zuen arrazoia amaitu ondoren, interesdunak Pertsonal Departamentuari jakinarazi beharko dio 15 egun naturaleko epean, eta dagokion justifikazio dokumentazioa erantsi beharko du. Jakinarazpena egin eta dagozkion egiaztagiria aurkeztu arte, pertsona horri ez zaio lan eskaintzarik egingo.

dinarios a las que hace mención el artículo 9.6 de este Reglamento, no para el caso de los servicios urgentes que impliquen un único intento de comunicación o aviso. En ningún caso se aplicará dicha penalización cuando no se acepten ofrecimientos para la cobertura temporal de puestos de trabajo de inferior cualificación técnica a la requerida para formar parte de la bolsa de trabajo correspondiente, ni tampoco cuando se dé un rechazo de la oferta por el candidato o candidata con discapacidad incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado. Esta última circunstancia deberá acreditarse adecuadamente por la persona interesada y deberá recibir el visto bueno del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad.

2. Quien voluntariamente cause baja en su relación de empleo con la Administración del Ayuntamiento de Hondarribia, será relegado al final de la bolsa de trabajo correspondiente y declarado automáticamente en situación de «baja temporal», por un periodo mínimo de 6 meses. No obstante, la renuncia que se produzca para hacerse cargo de otra cobertura temporal en el Ayuntamiento de Hondarribia no conllevará modificación del orden de prelación de la persona candidata en la bolsa de trabajo correspondiente, sin perjuicio del pase a la situación que corresponda.

3. Para poder ser objeto de ofertas de empleo por parte del Ayuntamiento de Hondarribia será necesario hallarse, en dicho momento, en la situación de «disponible».

No obstante lo anterior, recibirán llamamientos quienes se hallen en situación de «trabajando», cuando tengan por objeto la cobertura de puestos de trabajo vacantes, o períodos de ausencia de la persona titular que antecedan, con carácter previo, ininterrumpido y sin ningún género de duda, a la declaración del puesto como vacante.

4. Sin perjuicio de lo anterior, quienes se hallen en situación de «trabajando», podrán recibir ofertas de trabajo relacionadas con otras bolsas de empleo, distintas a la que dio origen a su situación de ocupación y en las que se hallaren en una situación que les habilite para ello, así como contratos o nombramientos que tengan inmediata continuidad con el preexistente.

5. El Departamento de Personal procederá, de oficio, a dar de alta en la situación de «ilocalizable» a aquellas personas integrantes de una bolsa de trabajo que incurran en los supuestos previstos en el artículo anterior para la declaración en esta situación. Mientras se permanezca en la misma, no se efectuará oferta de trabajo alguna a dichas personas. Quienes, por no haber comunicado el cambio de dirección de correo electrónico o teléfono, sean dados de alta en la situación de «ilocalizables», y permanezcan más de 3 meses en dicha situación, serán relegados al final de la bolsa de trabajo correspondiente, y mantendrán la situación de «ilocalizable» en tanto en cuanto no comuniquen nuevos datos que posibiliten su localización. En todo caso, la comunicación de dichos datos únicamente supondrá su pase a la situación de «disponible», no recuperando con ello el orden de prelación originario dentro la correspondiente bolsa de trabajo.

6. Quienes, al recibir una oferta de empleo, aleguen cualquier circunstancia para su declaración en la situación de «baja temporal», deberán acreditar documentalmente la misma necesariamente, en el plazo de 15 días naturales. Si así no lo hicieren, se considerará que rechazan voluntariamente la oferta, aplicándose la regulación dispuesta en la presente normativa para dichos supuestos. En todo caso, una vez finalizada la causa que motivó el paso a la situación de «baja temporal», la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Personal en el plazo de 15 días naturales, adjuntando la documentación justificativa que proceda. Hasta que se realice dicha comunicación y se presente la documentación acreditativa correspondiente, no se efectuará oferta de trabajo alguna a esta persona.

#### 8. Aldi baterako zerbitzu eskaerak.

1. Pertsonal Departamentuak, Erregelamendu honetako xedapenekin bat etorriz, udal Arloek edo Departamentuek zuzentzen dizkieten aldi baterako zerbitzuak emateko eskaerak lehenbailehen izapidetuko ditu, betiere Pertsonaleko Zinegotzi ordezkariak eta Pertsonal Departamentuak ezarritako irizpideekin bat badatoz.

2. Nolanahi ere, Pertsonal buruaren legezketasun eta egokitasun txostena beharko da hura izapidetzeko.

3. Udal eremuetako arduradunek egindako eskabideetan, aintzat hartu ahal izateko, xehetasun eta argitasun osoz adierazi beharko dira honako alderdi hauek:

– Bitarteko funtzionario izendatu edo aldi baterako kontratu beharra eragiten duten inguruabarrak.

– Kontratazioaren ohikoa edo premiazkoa izatera.

– Zerbitzu harremanaren gutxi gorabeherako denbora eta horrek dakarren lanaldiaren ehunekoa.

– Bete beharreko lanpostua.

– Izendapenez edo kontratazioaz arduratzen den Sail edo Departamentuko pertsona fisiko zehatza.

4. Aldi baterako zerbitzuak emateko eskaerak ez badute egiten lanpostuen zerrendan jasotako lanpostuak betetzearekin, baizik eta aldi baterako lanpostu bat betetzearekin, gainera, honako informazio hau jaso beharko dute:

\* Egin beharreko zeregin zehatzak.

\* Bete beharreko lanpostua eta jarduteko baldintzen xehetasuna:

– Saillkapeneko taldea eta azpitaldea.

– Eskatutako titulazioa.

– Eskatutako hizkuntz eskakizuna.

– Proposatutako lanaldia eta ordutegia.

– Lanpostuaren kokapena.

– Lanpostua betetzeko behar instrumentalak.

– Hautapen prozesurako edo kontratazioa edo izendapena gauzatzeko garrantzitsua den beste edozein alderdi.

5. Aurreko atalean ezarritakoa alde batera utzi gabe, Pertsonal Departamentuak goian zehaztutako ezaugarrietako bat aldatzea proposatu ahal izango du, dagokion Arloko edo Departamentuko Arduraduna entzun ondoren. Arduradun horrek bi laneguneko epean erantzun beharko dio proposamenari.

6. Horretarako, Pertsonaleko Departamentuak egokitzat jotzen dituen eskabide eredu normalizatuak gaitu ahal izango ditu, dagokion formatu elektronikoa edo fisikoetan.

#### 9. Deitzeko irizpideak.

1. Deialdiak kasuan kasuko lan-poltsako lehentasun hurrenkeraren arabera egingo dira beti, artikulua honetan adierazitakoa kaltetu gabe. Udalean lanpostu bera betetzeko ondoz ondoko lan-poltsak badaude, berria erabiliko da deialdia egiteko, eta lehentasuna emango zaie plantillako plazak behin betiko betetzeko deialdietatik eratorritako lan-poltsari. Aldi baterako hainbat izendapen edo kontratu aldi berean eskaintzen badira, denak batera eskainiko dira, dagokion lan-poltsa osatzen dutenen lehentasun hurrenkeraren arabera hautatzeko.

#### 8. Solicitudes de servicios de carácter temporal.

1. El Departamento de Personal tramitará sin mayor dilación, de acuerdo a las disposiciones de este Reglamento, cualquier solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que las Áreas o Departamentos municipales le dirijan, siempre que las mismas se ajusten a los criterios establecidos por el Concejal delegado de Personal y el Departamento de Personal.

2. En cualquier caso, será necesario informe de legalidad y oportunidad de la Jefatura de Personal para la tramitación de la misma.

3. Las solicitudes realizadas por los responsables de las Áreas municipales, para ser consideradas, deberán expresar con todo detalle y claridad los siguientes extremos:

– Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.

– Carácter ordinario o urgente de la contratación.

– Tiempo estimado de la relación de servicio y porcentaje de jornada que la misma supone.

– Puesto a cubrir.

– Persona física responsable del nombramiento o contratación, perteneciente a dicha Área o Departamento municipal.

4. Cuando la solicitud de prestación de servicios de carácter temporal no se corresponda con la provisión de ninguno de los puestos comprendidos en la relación de puestos de trabajo, sino que obedezca a la provisión de un puesto coyuntural, las solicitudes correspondientes deberán contener, además, la siguiente información:

\* Tareas concretas a desarrollar.

\* Puesto a cubrir y detalle de los requisitos de desempeño:

– Grupo y Subgrupo de clasificación.

– Titulación requerida.

– Perfil lingüístico exigido.

– Jornada de trabajo y horario propuesto.

– Ubicación del puesto.

– Necesidades instrumentales para el desempeño del puesto.

– Cualquier otro aspecto relevante para el proceso de selección o la materialización de la contratación o nombramiento oportuno.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el Departamento de Personal podrá proponer la modificación de alguna de las características arriba detalladas, previa audiencia del Encargado del Área o Departamento en cuestión, que deberá responder a la propuesta en el plazo de dos días laborables.

6. El Departamento de Personal podrá habilitar, a estos efectos, los modelos de solicitud normalizados que considere oportunos, en los formatos electrónicos o físicos que procedan.

#### 9. Criterios de llamamiento.

1. Los llamamientos se realizarán siempre por el orden de prelación en la bolsa correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo. En el caso de que en el Ayuntamiento existan bolsas de trabajo sucesivas para la cobertura del mismo puesto de trabajo, el llamamiento se realizará con preferencia de la más reciente sobre la más antigua, y priorizando siempre aquellas que provengan de una convocatoria para la provisión definitiva de plazas de plantilla. En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, éstos se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de quienes integren la bolsa de trabajo correspondiente.

2. Baldin eta egin nahi den izendapenerako edo kontratazioarako eskatzen den hizkuntz eskakizuna duten hautagaiak eta hizkuntz eskakizuna ez dutenak sartzen badira lan-poltsan, egi-ten diren deialdiak ez zaizkie bigarren horiei helaraziko.

3. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa eta hala eta guztiz ere, egin beharreko kontratazioak edo izendapenak hizkuntz eskakizun jakin bat izatea eskatzen duenean eta lehentasunezko-tzat ezartzen den lan-poltsan eskakizun hori duen hautagairik ez dagoenean, baldintza hori egiaztatzen ez dutenei eskaintza egin ahal izango zaie, baldin eta beste lan-poltsa batzuetara jo-zea ezinezkoa bada, Erregelamendu honen 5. artikuluan au-rraikusitako prozeduretako edozeinen arabera, eta, ondorioz, beste lan-poltsa horiek osatzen dituztenei eta lanpostuan eska- tutako hizkuntz eskakizuna egiaztatzen dutenei aldi baterako lanpostuak eskaintzea ez denean posible. Salbuespen hori egi- teko, Pertsonaleko Arduradunaren txosten arrazoitua beharko da, salbuespenezko neurria dela egiaztatzeko. Txosten horrek Euskara Arloko Zuzendaritzaren iritzia jaso ahal izango du.

Edonola ere, hizkuntza eskakizunaren eskakizuna egiazza- tzen ez dutenei egiten zaizkien deietan, bete beharreko lanpos- tuak eskatzen duen hizkuntza eskakizunaren aldameneko be- heragoko hizkuntza eskakizuna egiaztatzen duten hautagaiak hautatu ahal izango dira, eta, betiere, gutxienez 2. hizkuntza es- kakizuna eskatuko da.

4. Desgaitasuna duten pertsonak kontratazeko legez ad- ministrazio publikoentzat gordetako kuotara iritsi arte edo, kuota hori handiagoa bada, negoziazioan ezarritako kuotara iri- tsi arte, desgaitasuna duten langileen txanda mugatutik dato- zen zerrendak badaude, hiru kontratutik edo aldi baterako izen- dapenetatik bat langile horien alde egingo da. Zerrenda horiek erabiliko dira ezarritako lehentasun hurrenkeraren arabera era- bili beharreko zerrenden osagarri gisa. Muga berarekin, desgai- tasuna duten pertsonentzako txanda mugatutik datorren ze- rrenderarik ez badago, ahal dela kontratu edo izendapen kopuru bera egingo da Administrazio organo eskudunak % 33ko edo hortik gorako desgaitasuna aitortua duten eta kasu bakoitzean ezarritako lehentasun ordenaren arabera erabili beharreko ze- rrendan sartuta dauden pertsonen alde.

5. Lan eskaintzen komunikazioak telefonoz, posta elektro- nikoz edo interesdunarekin berehala eta arin komunikatzeko aukera ematen duen beste edozein bitartekoren bidez egingo dira. Eskaintzaren jakinarazpena egitean, ohiko zerbitzuak ema- tea edo presako zerbitzuak ematea bereiziko da.

6. Zerbitzu arruntak emateko, Pertsonal Departamentuak gehienez hiru saiakera egingo ditu telefonoz komunikatzeko bi eguneko epean, edo, bestela, idatzizko komunikazio bat bidali- ko du posta elektronikoz edo mezua zuzen bidali dela egiazza- tzen duen beste edozein bitartekoren bidez. Lan-poltsako kide- ak hogeita lau orduko gehienezko epean onartu edo baztertu be- harko du eskaintza. Ezin izan bada harremanetan jarri, edo es- kaintza onartzen ez bada, zerrendako hurrengo pertsonari egin- go zaio, lehentasun ordenaren arabera.

7. Presako zerbitzuen kasuan, jakinarazteko edo abisatze- ko ahalegin bakarra egingo da. Horrelakoetan, eskaintza egiten duen jantzen bertan onartu edo baztertu beharko da. Harreman- etan jartzea lortzen ez bada, zerrendako hurrengo hautagaiari emango zaio eskaintzaren berri, sailkapen hurrenkeraren ara- bera.

8. Dagozkion zuriak eta kontsultak egiteko asmoz, inda- rrean dauden lan-poltsen erregistro zehatza egingo da, bai eta

2. En el caso de que la correspondiente bolsa de trabajo incluya candidatos en posesión del perfil lingüístico exigido para el nombramiento o contratación que se pretenda realizar, junto con otros que no lo posean, los llamamientos que se realicen omitirán a los segundos en todo caso.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, cuando la contratación o nombramiento a realizar exija la posesión de un determinado perfil lingüístico y no existan candidatos/as en posesión del mismo en la bolsa de trabajo que se establezca como prioritaria, cabrá realizar ofrecimiento a quienes no acrediten tal requisito siempre que no sea posible el recurso a otras bolsas de trabajo conforme a cualquiera de los procedimientos previstos en el artículo 5 de este Reglamento y, en consecuencia, siempre que no quepa realizar el ofrecimiento de la cobertura temporal a quienes integren estas otras bolsas de trabajo y acrediten además el perfil lingüístico exigido en el puesto. Dicha salvedad exigirá informe motivado de la Jefatura de Personal en el que acredite la excepcionalidad de la medida, quien podrá recabar la opinión de la Dirección del Área de Euskera para ello.

En todo caso, en los llamamientos que se pudieran realizar a quienes no acrediten el requisito del perfil lingüístico, podrá seleccionarse a personas candidatas que acrediten el perfil lingüístico inmediatamente inferior al requerido por el puesto a ocupar, y en todo caso se requerirá el perfil lingüístico 2.

4. Hasta que se alcance la cuota reservada por Ley a las Administraciones Públicas para la contratación de personas con discapacidad o la establecida en negociación, si ésta fuera superior, en caso de que existan listas provenientes del turno restringido para personal con discapacidad, uno de cada tres contratos o nombramientos temporales se efectuará a favor de este personal. Estas listas serán utilizadas con carácter complementario a las listas que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido. Con el mismo límite, en caso de no existir listas provenientes del turno restringido para personas con discapacidad, se procurará realizar igual número de contratos o nombramientos a favor de las personas que tengan reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 % por el órgano competente de la Administración, y estén integradas en la lista que corresponda utilizar de acuerdo al orden de prelación establecido en cada caso.

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

6. Para las prestaciones de servicios ordinarios, el Departamento de Personal realizará un máximo de tres intentos de comunicación telefónica en el plazo de dos días o, alternatively, procederá al envío de una comunicación escrita por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita tener constancia del envío de la misma. La persona integrante de la bolsa de trabajo contactada deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo de veinticuatro horas. En el caso de no haber sido posible el contacto, o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de prelación.

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

8. Al objeto de su justificación y para su consulta, si procede, se llevará un exhaustivo registro de las Bolsas de Trabajo vi-



hautagaiak aurkitzeko jarraitutako prozedura eta deialdiena ere, eta, hala badagokio, hautagaien aldetik jasotako erantzunena.

#### 10. Lan-poltsen publikitatea.

1. Plazan sartzeko hautaketa prozesu bakoitza edo lan-poltsak sortzeko prozesu espezifiko bakoitza amaitu ondoren, emaitza udal egoitza elektronikoen argitaratuko da, dagokion atalean.

2. Hautagaien lan-poltsen zerrenda udalaren webgunean kontsultatu ahal izango da, datuetara iristeko duten eskubidea bermatzeko, bai eta datu pertsonalen tratamendua mugatzeko, zuzentzeko, ezabatzeko eta haren aurka egiteko eskubidea bermatzeko ere.

3. Lan-poltsa propioetako kideen zerrendak beste Udal edo erakunde batzuei emateko, hala eskatzen badute, berariazko baimena eskatuko zaie hautagaiei. Baimena, ahal dela, hautaketa prozesuan izena emateko inprimakian eskatuko da. Edo-nola ere, lan-poltsetan parte hartzeko ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

#### 11. Lan-poltsen indarraldia.

Lan-poltsak gehienez ere lau urteko indarraldia izango dute, onartzen direnetik zenbatzen hasita, salbu eta data horren aurretik beste lan-poltsa bat eratzen bada, hautaketa-prozesu baten edo deialdi berri baten ondorioz.

Hala ere, indarraldi hori amaitzean aurrekoa ordeztuko duen beste poltsarik eratu ez bada, alkateak indarraldia luzatu ahal izango du, gehienez ere bi urteko epea gainditu gabe.

#### 12. Lan-poltsen datuak beste administrazio publiko bati jakinaraztea.

1. Datu pertsonalak babesteari buruzko legerian xedatutakoari dagokionez, eta betiere interesdunen berariazko adostasuna badago, Hondarribiko Udalaren lan-poltsa jakin batean dauden datuak eskatu dituzten beste Administrazio Publiko batzuei jakinarazi ahal izango zaizkie, administrazio horiek pertsona horien aldeko aldi baterako kontratazioak edo izendapenak egin ditzaten.

2. Antzeko jakinarazpena beste Administrazio Publiko bati egiten zaionean, «Lanerako prest» egoeran dauden pertsonen buruzko datuak bakarrik emango dira, dagokien lan-poltsan dauden sailkapen ordenaren arabera.

#### Lehen xedapen gehigarria.

1. Erregelamendu honetan xedatutako irizpideek, interesdunentzat onuragarriak badira, lehenetsuna izango dute gaur egun Hondarribiko Udalean dauden lan-poltsen edozeinen Kudeaketan, baita lan-poltsa horien sorrera arautu zuten oinarriek bertan daudenez bestelako Kudeaketa irizpideak xedatzen badituzte ere.

2. Erregelamendu honen 9.1 artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, Alkate-Presidenteari edo hark eskuordetutako Korporatiboari ahalmena ematen zaio, lan-poltsa bat sortzeko xedapenak aurreko beste batean izangairik ez egotearen mende egon daitezkeanean eta, ondorioz, bigarren deialdian parte hartu ez dutenean jatorrizko lan-poltsan jada sartuta dauden hautagaiak, aipatutako lan-poltsak alde aurretik erabiltzeko metodo bakarra erabiliz, aipatutako lan-poltsak bateratzeko, aipatutako xedapenetan aurreikusitako erabilera metodoaren lehenetsun hurrenkera errespetatuz.

gentes, así como de los intentos y/o trámites de contacto llevados a cabo para la localización de los candidatos, así como, en su caso, de las respuestas recibidas por parte de éstos.

#### 10. Publicidad de las bolsas de trabajo.

1. Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas de trabajo, su resultado será publicado en el apartado correspondiente de la sede electrónica municipal.

2. La relación de las personas candidatas en las bolsas de trabajo se podrá consultar en la web municipal, en aras a garantizar su derecho de acceso, así como los de limitación, rectificación, supresión y oposición al tratamiento de datos de carácter personal.

3. A fin de facilitar listas de integrantes de las Bolsas de Trabajo propias a otros Ayuntamiento o Entidades que así lo soliciten, se requerirá autorización expresa a los candidatos. La autorización se requerirá, preferentemente, en el formulario de inscripción al proceso selectivo, sin perjuicio de que tengan que cumplir con los requisitos establecidos para su participación en las Bolsas de Trabajo.

#### 11. Vigencia de las Bolsas de Trabajo.

Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación, salvo que con anterioridad a dicha fecha se constituya una nueva bolsa que la sustituya como consecuencia de un proceso selectivo o una nueva convocatoria.

No obstante, si al término de dicho período de vigencia no se hubiera constituido una nueva Bolsa que sustituya la anterior, el Alcalde podrá prorrogar la vigencia sin exceder en ningún caso la mismo el período máximo de dos años.

#### 12. Comunicación de datos de las bolsas de trabajo a otras Administraciones Públicas.

1. Con respeto a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, y siempre que medie consentimiento expreso por parte de las personas interesadas, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Hondarribia podrán ser comunicados a otras Administraciones Públicas que los demanden, para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales en favor de dichas personas.

2. Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra Administración Pública, se aportarán únicamente los datos correspondientes a aquellas personas que se encuentren en la situación de «disponible», en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

#### Disposición adicional primera.

1. Los criterios dispuestos en el presente Reglamento, siempre que sean beneficiosos para las personas interesadas, gozarán de prioridad en la gestión de cualquiera de las bolsas de trabajo existentes en la actualidad en el Ayuntamiento de Hondarribia, incluso cuando las bases correspondientes que rigen la creación de las mismas hubiesen dispuesto criterios de gestión distintos de los presentes.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.1 de este Reglamento, se faculta al Alcalde-Presidente o Corporativo en quien delegue para que, en aquellos casos en los que las disposiciones de creación de una bolsa de trabajo pudieran haber subordinado su utilización a la ausencia de candidatos/as en otra anterior y, en consecuencia, no hubieran concurrido a la segunda convocatoria los/as candidatos/as ya integrantes de la bolsa originaria, proceda a refundir ambas bolsas de trabajo en una única, respetando el orden de prelación que se derive del método de utilización previsto en las citadas disposiciones.

*Lehenengo xedapen iragankorra.*

Erregelamendu hau indarrean jarri aurretik egindako izendapenek indarrean jarraituko dute harik eta bertan aurreikusitako edozein arrazoiengatik amaitzen diren arte.

*Bigarren xedapen iragankorra.*

Erregelamendu hau indarrean jartzen denean Erakundearen dauden Lan-politsek indarrean jarraituko dute politza horiek sortu ziren lanpostuen ezaugarri berak betetzen dituzten politza berriak sortu arte.

*Hirugarren xedapen iragankorra.*

1. Antolaketa-arrazoiengatik eta estrukturaltzat jotzeagatik, orain arte aldi baterako betetzen ari ziren lanpostuak, lanpostu horiek hasiera batean erregelamendu honetan funtzionarioak edo lan-kontratua duten langileak hautatzeko ezarritako sistema orokorren bidez beteko dira.

Aipatutako hautaketa-sistema horien bidez lanpostuak betetzea ezinezkoa bada, lan-politzarik ez dagoelako, edo lan-politza horietan izendapenak onartzen dituzten hautagairik ez daudelako, aldi baterako izendatuko dira ordura arte betetzen zuten lanpostuan zeuden funtzionarioak edo lan-kontratuko langileak.

2. Izendapen iragankor horietarako, erregelamendu honetako 3. artikuluan eta aplikatu beharreko araudian ezarritako printzipioak betetzen direla bermatu beharko da.

Horretarako, baldintza horiek betetzat joko dira aldi baterako izendapenerako langileak HAEEn edo beste udal edo erakunde publiko baten lan-politza baten bidez hautatu badira eta politza horretan ezarritako lehentasun-ordena modu zorrotzean errespetatu bada.

3. Artikulu honen 1. puntuaren bigarren paragrafoan adierazitako kasuetan, Pertsonal Departamentuko arduradunaren txostena beharko da, eta txosten horretan egiaztatu beharko da Erregelamendu honetan ezarritako hautaketa-sistemen bidez lanpostua benetan eta modu eraginkorrean betetzea ezinezkoa izan dela.

4. Xedapen gehigarri honetan aurreikusitako izendapenaren indarraldia erregelamendu hau indarrean sartu arte onartuko eta gauzatzeko bidean dauden lan-eskaintza publikoetako plazak eta etorkizunekoak deitu eta behin betiko hornitzen direnean amaituko da.

*Xedapen indargabetzaile bakarra.*

Indargabeturik geratzen da Erregelamendu honetan ezarritakoaren aurka doan Hondarribiko Udalaren aurreko edozein arau.

Hondarribia, 2021eko urriaren 26a.—Txomin Sagarzazu Ancisar, alkatea. (6974)

*Disposición transitoria primera.*

Los nombramientos que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento, mantendrán sus efectos hasta que se produzca su finalización por cualquiera de las causas previstas en los mismos.

*Disposición transitoria segunda.*

Las Bolsas de Trabajo existentes en la Entidad a la entrada en vigor del presente Reglamento mantendrán su vigencia hasta la generación de nuevas Bolsas que cumplan con las mismas características de los puestos para los que dichas Bolsas fueron generadas.

*Disposición transitoria tercera.*

1. Cuando por razones organizativas y por considerarse estructurales, se incluyan en la Relación de Puestos de Trabajo puestos que hasta el momento venían siendo desempeñados de forma coyuntural o temporal, se procederá inicialmente a la cobertura de dichos puestos a través de los sistemas de selección de personal funcionario o laboral generales establecidos en el presente Reglamento.

En caso de resultar imposible la cobertura de los puestos a través de los mencionados sistemas de selección, por inexistencia de Bolsas de Empleo disponibles, o de candidatos en las mismas que acepten los nombramientos, se nombrarán transitoriamente a los funcionarios o trabajadores laborales que venían desempeñando el puesto de forma temporal, si así lo aceptasen.

2. Para dichos nombramientos transitorios, se deberá garantizar el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 3 del presente Reglamento, así como en la normativa aplicable.

A tales efectos, se entenderán cumplidos dichos requisitos siempre que la selección de personal para el nombramiento temporal se hubiese realizado a través de una Bolsa de Trabajo de IVAP u otro Ayuntamiento o Entidad Pública, y se haya respetado el riguroso orden de prelación establecido en la misma.

3. En los supuestos señalados en el párrafo segundo del punto 1 de este mismo artículo, resultará preceptivo Informe del Encargado del Departamento de Personal, en el que se acredite de manera fehaciente la imposibilidad real y efectiva de cobertura del puesto en cuestión a través de los sistemas de selección establecidos en el presente Reglamento.

4. La vigencia del nombramiento previsto en la presente Disposición Adicional culminará cuando se convoquen y provean definitivamente las plazas de las Ofertas de Empleo Público aprobadas hasta la entrada en vigor del presente Reglamento, y que se hallan pendientes de ejecución, así como las futuras.

*Disposición derogatoria única.*

Queda derogada cualquier norma previa del Ayuntamiento de Hondarribia que contradiga lo dispuesto en este Reglamento.

Hondarribia, a 26 de octubre de 2021.—El alcalde, Txomin Sagarzazu Ancisar (6974)