

II - ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN TOKI ADMINISTRAZIOA

VITORIA-GASTEIZKO UDALA

UDALBATZAREN IDAZKARITZA NAGUSIA

Aldi baterako kontratazioetarako zerrendak kudeatzeko araudiaren behin betiko onespena

2014ko maiatzaren 6an egindako ohiko bilkuran erabaki zuen udalbatzak Aldi baterako kontratazioetarako zerrendak kudeatzeko araudiko akatsak zuzentzea eta araudiari berari behin betiko onspena ematea. Horrenbestez, indarrean jar dadin, ALHAOn argitaratu beharra dago, Toki jaurbidearen oinarriak arautzen dituen 7/1985 legearen 70.2. artikuluan xedatutakoaren ildotik.

Vitoria-Gasteizen, 2014ko ekainaren 2an

Alkatea

JAVIER MAROTO ARANZÁBAL

**ALDI BATERAKO KONTRATAZIO ZERRENDAK
KUDEATZEKO ARAUDIA****ZIOEN ADIERAZPENA**

I. Aldi Baterako Kontratazio Zerrenden kudeaketa udal plantilan aldi baterako sortzen diren lanpostuak beteko dituzten langileak hautatzeko tresna da. Euskal Funtzio Publikoaren Legeak dioenarekin bat, kontratazio mota horretan eska daitezkeen publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatzen dira. Araudi honen arabera da kudeaketa hori eta honako helburuak ditu:

- 1) Udal zerbitzuetan aldi baterako bete behar diren lanpostuak kalitatez eta modu eraginkorrez betetzeko sistema bat arautzea.
- 2) Zerrenda-kideei aldi baterako lanpostua beren interes eta nahiei ondoen egokitzen zaien baldintzetan hartzeko aukera emango dien sistema izan dadin sailatzea.
- 3) Funtzionamendu arauak ezartzea eta kudeaketa-sistema garden bat arautzea, aukera eman dezan benetako kontrola gauzatzeko, bai barne kontrola —Funtzio Publikoaren Sailaren beraren eta arduradun politikoen eta sindikalen aldetik—, bai kanpo kontrola, interesdunen beren aldetik.
- 4) Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko berariazko legeriaren aginduei erantzungo dien sistema bat arautzea, langileak hautatzeko.

II. Araudi honen funtzionamenduaren filosofia honako atal hauetan labur daiteke:

- 1) Kontratazio zerrenden bidez hautatzeko sistemak zerrenda-kideek laneratzeko duten gertutasuna jakitea ahalbidetu beharko dio Hautaketa Zerbitzuari, honek ahalik eta azkarren burutu ditzan hautaketa prozesuak.
- 2) Zerrenda osatu duten hautaketa prozesuen eta hautaketa horietan lortutako emaitzen arabera antolatuko dira zerrendok.
- 3) Gasteizko Udalak kontratazio zerrendetan dauden pertsonen eskainiko dizkie aldi baterako lanpostuak, araudi hau, lanpostuaren betebeharrak, lan eskaintzaren ezaugarriak eta interesdunen parte hartzeko baldintzak —ezarritako parametroen arabera— aintzat harturik.
- 4) Gasteizko Udalak zerrenden ordenari buruzko informazioa eta parte hartzeko baldintzak aldatzeko sarbidea emango die zerrenda-kideei, berek hala eskatzen dutenean.
- 5) Zerrenda-kide izateak eskatu diren ezaugarriak dituen lan kontratu nahiz izendapen eskaintza izateko aukera ematen du, betiere honako hauen baldintzapean: partaideak zerrendan duen postua, eskatutako gutxieneko baldintzak, kontratatzeko nahiz izendatzeko premiak eta horien iraunaldia.
- 6) Aldi Baterako Kontratazio Zerrendetan diren partaideek lanerako duten gertutasuna eta horren ezaugarriak jakinarazi beharko dituzte edo, bestela, aldi baterako baja eman. Beraiek eskatutako baldintzak dituzten kontratazio zein izendapen eskaintzak onartzen ez dituztenei baja emango zaie.

7) Aldi Baterako Kontratazio Zerrenden bidez langileak hautatzeko sistemak aintzat hartuko ditu haurdunaldiaren, erditzearen, edoskitzealdiaren eta amatasunaren nahiz aitasunaren ondorio diren egoerak, eta, behar izanez gero, baita lana eta famili bizitza uztartzeko neurriak ere.

8) Hautatuak izan daitezkeen langileek zereginak burutzean erakutsitako kalitatea ezagutzeko beharrekota den informazioa —lanpostuari atxikitako gaitasunen azterketan oinarritua— emango dute udal zerbitzuek, araudi honetan xedatutakoaren ildotik.

9) Kontratazio zerrendak aldian-aldian berritzeko ahaleginak egingo dira, pertsona berrien parte-hartzea ahalbidetzeko.

I. TITULUA.- APLIKAZIO EREMUA

1. ARTIKULUA.-

Aldi Baterako Kontratazio Zerrendak sortu eta kudeatzeko prozeduretan aplikatuko da araudi hau, esan nahi baita legez hala aurreikusten den kasuetan lanpostuak kontratazio zerrendetako langileekin aldi baterako betetzeko.

Aurrekoa gorabehera, Funtzio Publikoaren Sailak lanpostuak aldi baterako betetzeko beste sistema batzuk ere baliatu ahal izango ditu —aukeran nahiz bata eta bestea metatuz—, hala nola zerbitzu-eginkizunetarako deialdiak eginez, beste erakunde batzuei hautagaiak eskatuz edo enplegu zerbitzu publiko joz.

Antolakuntzaren ezagutza berezia eskatzen duten lanpostuetarako erreserbatuko dira zerbitzu-eginkizunak, eta tarteko agintaritza eskatzen dutenetarako nahiz antolakuntza-arrazoiak direla medio hala erabakitzen denetarako. Araudi honek ez du prozedura horren kudeaketa arautzen.

Zerrendak agortuta badaude, beste administrazio batzuen zerrendetara joko da; nagusiki, Arabako Foru Aldundiaren eta Eusko Jaurlaritzarenetara.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzura joko da, aukeran deialdi irekiaren bitartez, espezialitate jakin bateko kontratazio zerrendarik ez badago edo agortuta badago, beste erakundeetan kontratazio zerrendarik ez badago edo lanean berehala hasi beharra egokitzen bada, edo lanpostua, bere ezaugarriengatik, hain den espezifikoa eta banakoa, non ez den komenigarri kontratazio zerrendarik sortzea. Orobat joko da Euskal Enplegu Zerbitzura pertsonak bilatzeko hala egitea erabakitzen den enplegu-programetan ere. Lanbideren bitartez gauzatzen diren hautatze prozesuek ez dute kontratazio zerrendarik sortuko.

II. TITULUA.- ALDI BATERAKO KONTRATAZIOETARAKO ZERRENDAK SORTU ETA HANDITZEA

2. ARTIKULUA.- Zerrendak sortzea.

Alkate-lehendakaria da zerrendak sortu eta handitzeko eskumena duen organoa, horiek eskuordetzan emateko erabakia gorabehera, Toki Jaurbidearen Oinarriak arautzen dituen Legearen 124. artikuluan xedatutakoaren ildotik.

Aldi baterako kontratazioetarako zerrenda honela sortu ahalko da:

1.- Karrera funtzionario sartzeko lanpostu deialdiaren ondorioz. Hautatze prozesuko probak gainditu dituzten lehiakide guztiek osatuko dute, edo, baldin eta probak gainditu duenik ez badago, azken proba gainditu ez dutenek.

2- Berriaz zerrenda osatzeko egiten den deialdiaren bidez.

3. ARTIKULUA.- Zerrendak handitzea.

Sortzen direnean bertan nahiz beren indarraldiaren baitan handituko dira zerrendak.

Prozedura hauetako edozein dela medio handituko dira zerrendak:

* Zerrenda sortzea ekarri zuen deialdi nagusiko hautatze prozeduran parte hartu zutenak bertaratuz.

* Zerrendak handitzeko deialdi publikoa eginez.

4. ARTIKULUA.- Zerrendak eratzeta, indarraldia eta ordenatzea.

4.1. Espezialitateko zerrenda berriak sortu arteko indarraldia izango dute kontratazio zerrendek.

4.2. Zerrenda berriak sortzen direlarik, lehendik zeudenak 'historiko' izatera igaroko dira.

4.3. Funtzio Publikoaren Sailak ofizioz egingo ditu zerrendak eta, gerora, interesdunek 10 laneguneko epean erreklamazioak aurkeztu ahal izango dituzte, baldin eta zerrendan ez badaude araudi honetan xedatutakoaren arabera ordenan.

4.4. Handitze aldiak aintzat harturik ordenatuko dira zerrendak, onespren ordena kronologikoari jarraiki, eta, handitze aldi bakoitzaren baitan, puntuazio-hurrenkeran.

III. TITULUA.- ZERRENDETAN PARTE HARTZEKO BETEBEHARRAK

5. ARTIKULUA.- Zerrendetan parte hartzeko betebeharrak.

1. Espainiar hiritartasuna edukitzea, edo Europar Batasuneko kide den edozein estatutakoa nahiz Europar Batasunarekin sinatu eta Espainiak berretsitako nazioarteko hitzarmenen arabera langileen joan-etorri librea aplikagarri zaion herrialderen batekoa, bertan adierazitako moduan. Orobat parte hartu ahal izango dute Europar Batasuneko estatuetakoren bateko hiritartasuna dutenen ezkontideek —zuzenbidez banatuta ez badaude—, baita haien ondorengoek nahiz ezkontideenek ere, baldin eta bi ezkontideak zuzenbidez banatuta ez badaude eta ondorengo horiek hogeita bat (21) urtetik beherakoak badira edo adin horretatik gorakoak izanda ere gurasoen kontura bizi badira.

2. Eskabideak aurkezteko epea bukatu aurretik hamasei (16) urte beteta edukitzea, eta nahitaezko erretirorako adinera iritsia ez izatea.

3. Europar Batasunekoak ez direlarik ere Espainian bizi diren hiritarrak ere aurkeztu ahalko dira lan-kontratudun langileekin bete beharreko lanpostuetara, lan-baimena badute, lanerako eskubidea dela eta.

4. Hala ere, ikuskatze eta kontrol lanak, udaltzaingoa eta toki zein nazio mailako gaikuntza duten polizien postuak Espainiako nazionalitatea dutenentzat bakarrik izango dira.

6. ARTIKULUA.- Gizarte ahuldade egoeran edo horren arriskuan dauden pertsonak integratzea eta enplegu sustapena.

Udalaren gizareratze eta enplegu zerbitzuekin batera lan egingo du Funtzio Publikoko zinegotzi ordezkariak aldi baterako enplegu programak abian jartzeko, Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen 33.2 artikuluan xedatutakoaren ildotik, kontratazio zerrenden jarraipen batzordea jakinaren gainean jartzen duelarik. Berriazko hautatze prozedurak ezarriko dira horretarako.

7. ARTIKULUA.- Ahalmen urritasunak dituzten pertsonak.

Gasteizko Udalak ez dauka ahalmen urritasunak dituzten pertsonentzako berriazko lanposturik. Karrera funtzionario izateko egiten diren deialdietan lanpostu kupo bat erreserbatzea, horixe izan ohi da integratzeko prozedura, legean ezarrita dagoenari jarraiki. Horrenbestez, ahalmen urritasunen bat duen pertsona bati, hautatze prozesu bat gainditu duelako, lanpostu eta destino bat esleitzeak ez dakar berekin, inolaz ere, lanpostu hori ahalmen urritasunak dituzten pertsonentzako lanpostu izendatzea. Nolanahi ere, ahalmen urritasunen bat duen pertsona bat ordezkatzeko denean —eta pertsona horrek lanpostua erreserbatzeko eskubidea badu—, ehuneko 33ko edo hortik gorako ahalmen urritasuna aitortuta duen eta lanpostuko betebeharrak betetzen dituen zerrendako lehena kontratatuko da, lanpostu horretan jardutea ezinezko egiten duten ahalmen urritasunak dituzten pertsonak bazter utzita. Ez da hala egingo, ordea, bete beharreko lanpostuak titularrik ez badu. Berriazko protokolo baten bitartez garatuko da prozedura hori.

8. ARTIKULUA.- Haurdunaldiaren, amatasun edo aitatasunaren eta lana eta famili bizitza uztartzearen inguruko salbuespenak.

'Alta / laneratzeko gertu' egoeran dagoen emakume bat hautatzen delarik egokitzen bada arriskua duen haurdunaldian egotea, erditu berria izatea edo edoskitze aldiaren egotea —berdin une horretan amatasun edo aitatasun lizentziaren aldiaren dagoen emakume nahiz gizon bat bada ere—, lanean segituan ez hasi arren izendatu ahalko da. Halakoetan, kontratuaren hasiera datatik izango ditu administrazio ondorioak izendapenak, eta lanpostuan benetan hasten denetik, berriz, ondorio ekonomikoak. Lana eta famili bizitza uztartzeko legez aurreikusitako egoeretakoren batean dauden gizon eta emakumeei ere aplikatu ahal izango zaie neurri hori.

Berriazko protokolo batean garatuko da prozedura hori, bertan zehaztuko baita nola jokatu adierazitako egoera horietako bakoitzean.

9. ARTIKULUA.- Prebentzio Zerbitzuak ezartzen dituen mugak.

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 25.1 artikulua 2. paragrafoan xedatutakoarekin ildotik, Funtzio Publikoko zinegotzi ordezkariak —Prebentzio Zerbitzuko Laneko Osasunaren Atalak hala proposatzen diolarik— hainbat lanpostutarako sarbidea murriztu ahal izango die kontratazio zerrendako kideei, araudi honetan eta lege horretan bertan xedatutakoaren ildotik —aldi baterako kontratazio zerrenden jarraipen batzordea jakinaren gainean jarri beharko du—.

IV. TITULUA- ADMINISTRAZIO EGOERAK, ZERRENDETAN.**10. ARTIKULUA.- Zerrendetan parte hartzeko egoerak eta parametroak.**

10.1. Egoera hauetan egon daiteke pertsona bat zerrendan:

- Alta / laneratzeko gertu.
- Alta / laneratzeko gertu (lehentasuna).
- Jardunean.
- Eskaintzak jasotzeari utzita.
- Aldi baterako baja.
- Behin betiko baja.

10.2. Zerrenda sortu edo handitzen den unetik bertatik, lanerako gertutasunaren eta parte hartzeko baldintzen berri eman ahal izango diote interesdunek Funtzio Publikoaren Sailari, hala egin artean 'aldi baterako baja' egoeran egongo baitira. Kontratazio eskaintzak onartzeko jarri ahal izango diren baldintzak araudi honen 1. eranskinean adierazten direnak eta ez beste izango dira.

10.3. Zerrendan duten egoera aldatu ahal izango dute interesdunek, baita egoera horri buruzko edo zerrendan parte hartzeko baldintzei buruzko informazioa eskatu nahiz aldi baterako alta edo baja eman ere. Lehen aldian izan ezik, Funtzio Publikoaren Sailean bertan egin beharko baita hori, jatorrizko agiriak erkatu ondoren modu hauek baliatu ahal izango dituzte zuzemen horiek egiteko: gutun ziurdatua, eskabide arrunta, telefonoa, faxa, telegrama, posta elektronikoa, web orria edo zehazten den bestelako berariazko sistemak.

10.4. Gardentasuna areagotze aldera, aldi baterako kontratazio zerrendetan parte hartzeak berekin ekarriko du Gasteizko Udalari baimena ematea gainerako zerrenda-kideei norberaren identitatearen, puntuazioaren, lanbide-ziurtagirien, egoeraren eta parte hartzeko baldintzen berri emateko, udalaren web-orriaren bitartez. Informazio horretara sarbidea izateko alde zuzenetik identifikatu beharra izango da, eta bertako edukia ezingo zaio besteri laga, ezta kopia ere. Era berean ekarriko du berekin parte-hartzeak Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan nahiz IT txartelen erregistroan kontsultak egiteko baimena ematea.

10.5. Ezin izango dira aldi berean eskatu alta eta baja. Alta eman eta berriro zerrendan sartzean lehengo lekua hartuko da bertan. Zuzemena aurrez aurre edo internet bidez egiten bada, frogagiria emango da.

10.6. Zerrenda-kideek hizkuntza eskakizuna nahiz bestelako lanbide-ziurtagiriak eguneratu ahal izango dituzte, nahiz eta horrek ez duen ekarriko posizio absolutua aldatzea. Funtzio Publikoaren Sailari eman beharko dio interesdunak egiaztatu edo eskuratu duen agiriaren berri, dagozkion ondorioetarako.

10.7. Lanpostu batek gidabaimen mota zehatza izatea edo baldintza espezifikoak betetzea eskatzen duenean, Hautaketa Zerbitzuan jakinarazi beharko da lortu edo berritu izana, dagozkion ondorioetarako.

10.8. Parte-hartzea nola edo hala murriztea erabakitzen delarik, Funtzio Publikoaren Sailak jakinarazpena igorri beharko dio horrek eragiten dion zerrenda-kideari. Hilabeteko epean, hura jasotzen duenetik, errekurtsioa aurkeztu ahal izango du hark, Funtzio Publikoko zinegotzi ordezkariari zuzendua.

10.9. Aldi baterako edo behin betiko baja ematea ebazten delarik, zerrenda-kideari idatziz jakinarazi beharko zaio, eta ebazpenaren kopia igorri, baita errekurtsioa aurkezteko epeen eta prozeduren berri eman ere.

11. ARTIKULUA.- 'Alta / laneratzeko gertu' egoera.

Interesdunak berak eskatzen duelarik baino ez da sortuko 'Alta / laneratzeko gertu' egoera, eta zein egunetarako eskatzen den, ordutik aurrera izango du eragina. Honelakoetan egin ahal izango da hori:

- 1- Hautatze prozesua bukatu eta agiriari erkatu ondoren.
- 2- Norberak eskatutako aldi baterako baja amaitzeko.
- 3- Aldi baterako baja Funtzio Publikoaren Sailak deklaratu delarik, edozein unetan, baldin eta interesduna lanerako gertu egongo den eguna zehaztutako baja-aldiaz gerotzkoa bada.
- 4- Interesdunari kontratu edo izendapenaren amaieraren berri ematen zaionean — halakoetan, amaiera-egunean biharamuna joko da hura lanerako gertu egongo den eguntzat—.
- 5- Amaiera-data duen kontratu edo izendapen bat onartzen denean.

Lan poltsetako bakoitzean eman beharko da alta.

12. ARTIKULUA.- Alta / laneratzeko gertu (lehentasuna).

Hauxe da akatsak konpentsatzeko prozedura honen xedea: Zerrenda-kide batek, berari egotzi ezin zaion akats batengatik, kontratatua izateko aukera galtzen duelarik, hari berriro zerrendan lehena jartzeko aukera ematea.

12.1. Kasu hauetan sortuko da 'Alta / laneratzeko gertu (lehentasuna)' egoera:

A. Zirkunstantzia hauetakoren baten ondorioz lan eskaintza jakin baterako hautatuak izan ez diren zerrenda-kideak:

- Kontratu edo izendapen bererako bi hautatze prozesu izatea.
- Hasiera batean onetsitako proposamen edo kontratazioak indargabetzea.
- Interesdunari jakinarazi ez zaizkion akats material edo mekanografikoak egotea.
- Sistema informatikoan akatsak izatea.
- Antzeko beste egoeraren bat.

Berariaz salbuetsiko dira sistema horretatik kontratazio edo izendapen proposamenen deuseztatze edo aldaketak baldin eta proposamen horiek beste batzuekin batera eskaini eta

onartu badira eta langilea horietakoren bat dela medio kontratatuta badago, baita Gasteizko Udalari egotzi ezin zaizkion konexio erroreak ere.

Funtzio Publikoak behar diren bitartekoak jarriko ditu disfuntzioak sor ditzaketen kausak gutxitzeko, antzematen diren akatsak al bait azkarren zuzentzeko eta ukitutakoei eta Aldi Baterako Kontratazio Zerrenden Jarraipen Batzordeari egoera horren berri lehenbailehen emateko.

B. Salbuespen gisa, Suhiltzaile espezialisten zerrendan, berriazko prestakuntza eta eskarmentua dutela egiaztatzen dutenak egoera horretan egongo dira, araudi honen 2. eranskinean xedatzen denaren ildotik. Zerrenda sortu edo zabaltzeko udalak prestakuntza ikastaroa eskaintzen duelarik, ikastaroa bukatu arte ez da baliatuko dena delako zerrenda.

12.2. Adierazitako egoera horietakoren batean egokitzen direnek lehentasuna izango dute beren kategorian egiten den lehen kontratu edo izendapen proposamena berei egin dakien, lehendik ezarritako gutxieneko baldintzak errespetatzen direlarik, baita hautaketa egiten denean beren aurretik eta lanerako gertu daudenen aldean ere. Kontratu edo izendapena amaitzen delarik, lehenengo lekura itzuliko dira zerrendan. Egoera berean Zerrenda-kide bat baino gehiago bada, zerrendako ordenak ezarriko du lehentasuna. Lehena deitua izateko aukera aldi bakarrerako izango da. Baldin eta lehentasun-egoeran dagoen Zerrenda-kide batek aldi baterako baja eskatzen badu, edo parte hartzeko baldintzak aldatzea, galdu egingo du lehentasun hori.

12.3. Bi mota ezartzen dira, bata hobekuntza-eskaintzetarako eta bestea gainerakoetarako:

12.3 A. Lehentasuna, hobekuntza-eskaintzetan. Akatsa hobekuntza-prozedura batean antzematen bada, mota horretako prozeduretarako bakarrik izango da lehentasuna.

12.3 B. Lehentasun arrunta. Akatsa prozedura arrunt batean antzematen bada —ez hobekuntza-prozedura batean—, hobekuntzatzat jotzen ez diren eskaintzetarako bakarrik izango da lehentasuna.

13. ARTIKULUA.- Jardunean.

Kontratu edo izendapen bat onartzen dutenetik egongo dira jardunean zerrenda-kideak. Kontratu hori indarraldian den bitartean ez da lan eskaintza berririk egingo, 'zuzeneko hautaketa', 'izenezko izendapena' edo 'kontratu hobekuntza' modalitateetakoak direnean izan ezik.

14. ARTIKULUA.- Ezin zaizkio eskaintzak egin.

Jarraian hiru eskaintza diferente egiteko deitu arren erantzunik ematen ez duten zerrenda-kideak 'Eskaintzak jasotzeari utzita' egoeran geratuko dira. Hautaketa Zerbitzuak horren jakinarazpena helaraziko du erreferentzia gisa adierazitako helbidera, idatziz eta jaso izanaren egiaztagiriarekin. Interesduna —lokalizatzeko datuak eguneratu eta zerrendako egoera berrikusteko asmoz— Hautaketa Zerbitzuarekin harremanetan jarri arte bere horretan iraungo du egoera horrek.

15. ARTIKULUA.- Aldi baterako baja.

Hauek egongo dira egoera horretan:

1.- Beren borondatez hala eskatu dutenak (Norberak eskatutako aldi baterako baja).

2.- VI. tituluaren aurreikusitako bajetako bat aplikatu zaienak (Funtzio Publikoak deklaraturako aldi baterako baja).

3.- Nahitaezko mediku-azterketa gainditzeko ez dutenak, Medikuz Zerbitzuaren txostena aintzat harturik hala ebazten delarik, harik eta hurrengo batean mediku-azterketa gainditu arte. 30 egun naturalek 6 hilabetera bitarteko epean egin beharko da hori, interesdunak edo udaleko mediku-zerbitzuak eskatzen duelarik. Enpresako mediku-zerbitzuak gai agiria eman artekoa izango da baja.

4.- Legean larrizat jotzen den hutsegiteren bat egin dutenak, izapidetzen den dossierrean hala ebazten delarik, kontratazio zerrenden jarraipen batzordeak iritzia eman ondoren. Dosierrari amaiera ematen dion ebazpenean zehaztuko da bajaren iraunaldia. Berariazko protokolo baten bitartez garatuko da prozedura hori.

16. ARTIKULUA.- Behin betiko baja.

Hauek egongo dira egoera horretan:

1.- Eskatu duena (Norberak eskaturako behin betiko baja).

2.- VI. tituluaren aurreikusitako bajetako bat aplikatu zaiona (Funtzio Publikoak deklaraturako behin betiko baja).

3.- Probaldia gainditu ez duena.

4.- Legean oso larrizat jotzen den hutsegiteren bat egin dutenak, izapidetzen den dossierrean hala ebazten delarik, kontratazio zerrenden jarraipen batzordeak iritzia eman ondoren. Dosierrari amaiera ematen dion ebazpenean zehaztuko da bajaren iraunaldia. Berariazko protokolo baten bitartez garatuko da prozedura hori.

V. TITULUA- HAUTATZE PROZEDURA.

17. ARTIKULUA.- Baldintzak eta moduak.

Hautaketa egiteko orduan nahitaez hartu beharko dira kontuan kontratazio edo izendapen eskaintzaren ezaugarriak (iraupena, ordutegia, noiz hastekoa den...), lanpostu horretan jarduteko bete beharrekoak (titulazioa, hizkuntza eskakizuna, ziurtagiriak...), zerrendako hurrenkera eta zerrendako bakoitzak —parametroen arabera— jarritako baldintzak.

Hautatzeko erak ere hartuko dira kontuan: 'Orokorra', 'Hobekuntza', 'Zuzeneko hautaketa', 'Izendapen nominala', 'Salbuespen prozedura' eta 'Presazko prozedura'. Hautaketa Zerbitzuak zehaztuko du hautatzeko era, bete behar den zeregina aintzat harturik eta araudi honetan xedatutakoarekin bat etorritik.

Hautatua izango bada, zerrenda-kidea ezin izango da egon aldi bateko ezintasun egoeran. Berehalaz hasi beharko du lanpostuan, eta bera hautatzea ekarri duen beharri erantzun. Hala egin ezean, VI. tituluaren aurreikusten dena aplikatuko da.

Lanpostuaren hizkuntza eskakizuna nahitaez bete beharrekoa bada, zerrenden hurrenkera jarraiki hautatuko da, baldintza hori betetzen dutenen artetik.

Lanpostu zerrendako jaberik gabeko lanpostu bat bitarteko langile batekin beteko dela esan nahiko da 'hutsik dagoen lanpostua bete' esaten delarik.

Lanpostu zerrendan sartu gabeko programako lanpostu bat betetzeko hautaketa adierazi nahiko da 'programako lanpostua bete' esaten delarik.

Lanpostu jakin bat jabea absente den bitartean —lanaldi osoa nahi zati bat— betetzeko hautaketa adierazi nahiko da 'ordezkapena' esaten delarik, absentzia ekarri duen arrazoiak dirauen bitartean iraungo baitu.

18. ARTIKULUA.- Prozedura orokorra.

1. 'Alta / laneratzeko gertu' egoeran daudenen artetik egingo da hautaketa —eta horien artetik lehentasun egoeran daudenei lehentasuna emanik—, kontuan izanik zerrendaren hurrenkera, txandak (nagusia edo geroko zabalpenak), txanda bakoitzeko puntuazioa (handitik txikira) eta zerrenda-kideek berek parte hartzeko jarritako baldintzak.

2. Baldin eta laneko baldintzak aldatzen badira eta ez badatoz ados horrek eragiten dionak parte hartzeko jarriak zituen baldintzekin, kontratua amaitzeko eskatu ahal izango du hark, eta kontratazio zerrendara 'Alta / laneratzeko gertu' egoeran itzultzea, zigorrik jarri gabe.

3. Larrialdietarako prozedura bat prestatuko da bulego orduetatik kanpo, jaiegunetan eta asteburuetan lan egiten duten zerbitzuek langileen hautaketa egin ahal izateko, Hautaketa Zerbitzutik bidalitako informazioaren haritik. Larrialdietan bakarrik baliatu ahal izango da sistema hori, hau da, zentroa itxi beharra edo zerbitzuak emateko ezintasuna lekarketen egoerak egokitzen direnean, lanpostuak betetzeko premia lehendik aurreikusterik izan ez delarik.

19. ARTIKULUA.- Kontratua hobetzea.

a) Programako lanpostuak betetzea, gutxienez sei hilabeteko iraupena aurreikusten denean.

b) Hutsik dauden lanpostuak betetzea, arauz bete arte, lanpostua sortzen delarik nahiz jabearen ezintasuna deklaritzen delarik, hura hiltzen delarik, erretiroa hartzen duelarik, lanpostua gorde gabeko lan-utzialdia eskatzen duelarik edo lanpostuari uko egiten diolarik, edo uzten. Deialdi publikoan eskaintzen diren lanpostuak eta lanpostuak hornitzeko direnak bazter utziko dira.

c) Lanpostu jabeen ordezkapenak, zerbitzu-eginkizunetan daudenean, lanpostu zerrendan hutsik dauden lanpostuetan edo zereginetan.

e) Lanpostua gorderik egiten diren lan-utzialdietan nahiz jabeak zerbitzu berezietan daudenean lanpostuak betetzeko ordezkapenak, salbu eta aldeztu aurretik beste inork ordeztu izan baditu; izan ere, zuzeneko hautaketa aplikatu baita halakoetan.

Aurreko hiru hilabeteetan prozedura honen bidez egindako eskaintza bati uko egin dioten zerrenda-kideei ez zaizkie eskainiko.

Horrelako kontratu edo izendapenak lanpostua betetzea baimendu ondoren eskaini beharko dira, salbu eta antzeko lanpostuen eskaintza orokorrak direnean, hainbat atali eragiten dietenak, halakoetan batera eskaintzen ahalegindu beharko baita.

Lehendik lanean dagoen norbaitek eskaintza onartzen duelarik, besterik gabe uko egiten dio aurreko kontratu edo izendapenari.

Eskaintza onartzea borondatezkoa da; hortaz, onartzen duenak ezingo du aurreko egoerara itzuli, nahiz eta hasieran espero zenari edo egindako aurreikuspenei ez erantzun.

Gerora izan daitezkeen kontratazio eskaintzetarako, enplegurako hainbat programa kontratu-hobekuntza atalean eskaini ala ez erabaki ahal izango du Funtzio Publikoko zinegotzi ordezkariak —Zerrenden Jarraipen Batzordeak txostena egin ondoren—, nahiz eta kontratu mota hau eskaini ahal izateko bete beharreko baldintzak ez bete programak.

Halako kontratu zein izendapenen prozedura ondoko egoeraren bat duten zerrenda-kideen artean egingo da, zerrendako hurrenkerari jarraiki:

- Alta / laneratzeko gertu (lehenetasuna). Hobekuntza-eskaintza prozesuan egokitu bada bakarrik, eta hautaketa horretarako lehenetasunarekin.
- Alta / laneratzeko gertu.
- Prozedura horretarako eskatutako ezaugarriak ez dituzten kontratu / izendapenen bidez lanean aritzea.
- Aldi baterako kontratu zein izendapenen bidez lanean aritzea
- Gasteizko Udaleko karrerako funtzionario gisa lanean aritzea.

20. ARTIKULUA.- Zuzenean hautatzea.

1.- Langile bat ordezkatu duen zerrenda-kidea zuzenean kontratatzeko aukera ematen du mota honek, ordezkatu duen hura dotazio berean berriro ordezkatu beharra egokituz gero, kontratu-hobekuntza ez bada eta lanpostuaren jabea benetan lanera itzuli ez bada.

Ezin izango zaio honelako eskaintza bati uko egin, salbu eta zerrendan parte hartzeko ezaugarriekin bateraezina bada.

2.- Jabea euskara ikasteko liberatzearen ondorio diren eskaintzak oporraldietako etenaren aurretik lanpostu horiek berak betetzen ari ziren bitartekoei eskaini beharko zaizkie beti ere.

3.- Programako lanpostuak finkatuz gero, finkatu diren programako lanpostu horiek betetzen ari ziren pertsonak hautatuko dira, baldin eta lanposturako ezarritako baldintza guztiak betetzen badituzte. Finkatutako lanpostuen kopurua programakoak baino gutxiago badira, zerrendako hurrenkerari jarraiki eskainiko dira finkatutako lanpostuak.

4.- Aldi baterako ezintasunen kasuan, eta bitarteko langileek benetako lanegunak galdu ez ditzaten, zentroa ixten delako beren lanaldia burutzerik ez dutenean kontratua bertan behera uzteko aukera emango zaie, zigorrik gabe. Instalazioa irekitzearekin kontratatzeko premiak bere horretan badirau, zuzenean eskainiko zaio, eta aukeran izango du hark kontratazio hori onartu edo une horretan duenari eutsi.

21. ARTIKULUA.- Izenezko proposamena.

Sistema honek lanaldiaren ehuneko 100etik beherako dedikazioa duten zerbitzu jakin bateko langileen dedikazioa aldi baterako handitzea du xede.

Beren beharrak langile gutxiagorekin betetzeko aukera ematen die sistema horrek zerbitzuei, hartara langileen eta lanaldien sakabanaketa saihestuz.

Jatorrizko zerbitzu edo sailak proposatuko du, langilea ados badago, hura kontratatu edo izendatzea, aldi baterako izendapen edo kontratu baterako, zirkunstantzia hauek egokitzen direlarik:

- Langilea antzeko kategoriako lanpostu batean kontratatuta egotea edo, lanpostu ezberdina bada, bete nahi den kategoriako zerrendako partaide izatea.
- Kontratuek batera ezin izango dute ehuneko 100eko lanaldia gainditu, hiru hilabeteko zenbaketan.
- Kontratu berriak ezingo ditu oztopatu hasierako kontratuaren ondorioz langileak bere gain hartutako betebeharrak eta zereginak, ezta ematen den zerbitzua kaltetu ere.

Hautagai bat baino gehiago bada, Aldi Baterako Kontratazio Zerrendako hurrenkera eta lantokia hartuko dira kontuan.

22. ARTIKULUA.- Presazko prozedura.

Lanpostuan hasteko denbora 24 ordu baino gutxiagokoa denean, larunbat eta jai egunak kontatu gabe, orduan izaten da presazko prozedura. Telefonoz burutzen den presazko prozedurari hasiera ematen zaionean, zerrendako lehen hautagaia aurkitu ezean, hurrengoiei deituko zaie. Hurrenkerari jarraiki egingo da hori, baina eskaintza onartzen duen hautagaia aurkitu arte ez da geldituko prozedura.

Salbuespen gisa, 24 orduko epe hori luzatzerik izango da, kategoria bereko eskabide gehiago izanez gero.

23. ARTIKULUA.- Salbuespeneko prozedura.

Prozedura hau erabiliko da parte hartzeko baldintzak aplikatzearen ondorioz, kontratazio zerrendetan eskaintzaren arabera langilerik ez dagoenean eta erreserbako zerrendak agortu direnean. Horrek esan nahi du parte hartzeko baldintzak aldi baterako airean geratuko direla. Zerrendaren hurrenkeraren arabera eskainiko zaie 'alta / laneratzeko gertu' egoeran daudenei, parte hartzeko baldintzak kontuan hartu gabe. Eskaintza onartzen duen pertsona 'alta / laneratzeko gertu (lehentasuna)' egoeran geratuko da prozedura orokorraren bitartez eskaintzen diren kontratazioetarako, kontratu edo izendapen hori amaitzean.

24. ARTIKULUA.- Lan eskaintzen jakinarazpena.

1. Lan eskaintzen jakinarazpena jaso izana idatziz edo era elektronikoz jaso dela bermatzen duen prozedura baliatua burutuko dira.

Ondorio horietarako honakoak balia daitezke: gutuna, telefonoa, faxa, telegrama eta posta elektronikoa.

'Aldi baterako baja', 'ezin zaizkio eskaintzak egin' edo 'lanean' egoeran daudenei ezin zaie lan eskaintzarik egin, salbu azken kasuan eta izendun proposamena egiteko, kontratu hobekuntzarako edo zuzeneko hautaketarako, 13. artikuluekin bat.

2. Zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezkoa emate aldera, telefonoz egiten diren elkarrizketak grabatu egingo dira. Hautaketa eta Kontratazio Zerbitzuan elkarrizketa horiek grabatzeko, kontserbatzeko eta erreproduzitzeko protokoloaren bitartez bermatuko da intimitate pertsonalerako eta komunikazio pertsonalen sekretua gordetzeko eskubidea

(2009ko martxoaren 11 ALHAO, 30. zk.). Ondorio guztietarako, telefono bidezko komunikazioak lotesleak izango dira.

25. ARTIKULUA.- Izendapena amaitzea.

Lanpostu zerrendako postu bat betetzen ari den bitarteko langile bati honako arrazoiatariko bat dela medio —titular berria lanean hastea: sarrera berria nahiz horniketa; norbait berriz itzultzea; langile banaketa edo plazak amortizatzea— kontratua amaitzen bazaio, edo programak amaitzen badira, eta postu berdinean ezaugarri berak dituzten lanpostuetan langile bat baino gehiago bada, zerrenda horretan eskubide gutxien duten pertsonetatik hasiko dira kontratuak bukatzen. Eskubide gutxien dutenak nor diren zehazteko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- 1.- Lanpostuko egungo baldintzak ez betetzea.
- 2.- Indarrean ez dagoen zerrenda batean egotea.
- 3.- Zerrendan posizio okerragoan egotea.

Baldin eta LEParen ondorioz bitarteko langileen parte bati kontratuak eten beharra egokitzen bada, une horretara arte indarrean egon diren zerrendetako egoera hartuko da aintzat, kontratuak amaitzeari dagozkionetan.

VI. TITULUA.- FUNTZIONAMENDU ARAUAK

26. ARTIKULUA.- Baja ematea ekarriko duten gertaerak.

Gertaera hauek aldi baterako zerrendetan behin-behineko edo behin betiko baja ematea eragingo dute:

1.- Zuritu gabeko arrazoiak medio, bere baldintzak betetzen dituen lan eskaintza bati uko egitea.

Honako hauek izango dira arrazoi zurituak:

- 1) Egoera pertsonalak behar bezala egiaztatzea, aurrez ikus ez daitezkeenak badira eta lan eskaintza egin baino sei lanegun (gehienez) lehenago gertatu badira.
- 2) Beste enpresa batean kontratatu izana lan eskaintza jakinarazi aurreko sei eguneko epean nahiz ondorengo sei eguneko epean.
- 3) Autonomo gisa alta eman izana lan eskaintza jakinarazi baino sei egun lehenagoko epean (gehienez).
- 4) Interesdunaren gaixotasuna dela eta, lan eskaintza onartzeko ezintasuna. Medikuen egiaztatzea aurkeztu behar da.
- 5) Uko egiteko arrazoiak behar bezala baloratutako ezintasunen bat bada, beti ere Laneko Osasunaren Atalak gerora sor daitezkeen kontrataziotarako zehaztuko lituzkeen mugak kontuan hartuta.

Honelakoa izango da baja:

- Hiru hilabeteko aldi baterako baja, uko egiten zaion lehen aldia bada.

- Hamabi hilabeteko aldi baterako baja, urtebete baino gutxiagoko epean lan eskaintza bati uko egiten zaion bigarren aldia bada.

2.- Indarrean dagoen izendapenari / kontratuari uko egitea.

Uko egitetzat joko da lan eskaintza onartu ondoren interesaduna lanpostuan benetan ez hastea (justifikatutako arrazoirik gabe). Behin eskaintza onartu ondoren egun berean uko egiten bazaio, eskaintza ez onartuztat joko da eta ez kontratuari uko egindakotzat, betiere langilea lanean berehala hasi behar ez bazuen. Lanean berehala sartu behar dela ulertuko da, eskaintza hasiera batean onartu den lanegun berean edo hurrengoan burutu behar denean.

Honelakoa izango da baja:

- Aldi baterako sei hilabeteko baja uko egitea kontratazio baten ondorio izan bada —19. eta 20.2 artikuluetan jasotakoak salbu— edo autonomoen erregimenean alta eman izanaren ondorio, hiru hilabeteko epean, gehienez, udalean emandako bajaren aurretik edo ondotik.
- Behin betiko baja indarrean dagoen izendapenari / kontratuari uko egitea ez bada aurreko egoeretako baten ondorio.

Lanaldia ehuneko 100 baino gutxiagokoa duen kontratuari / izendapenari uko egiteak ez du ekarriko bajatzat jotzea, baldin eta hasiera datatik urtebete baino gehiago igaro bada. Epe hori hiru hilabetetara murriztuko da hautaketa 23. artikuluan (salbuespen prozedura) xedatutako prozedura baliatua egin bada. Halaber ez da zigortuko uko egitearen arrazoia ezintasunen bat bada, ezintasuna behar bezala baloratuta badago, eta Laneko Osasunaren Atalak gerora sor daitezkeen kontrataziotarako mugak zehaztu baditu.

3.- Lanpostuaren zereginak burutzeko ezgaitasuna nabaria denean edo hutsegite larri zein oso larri gisa sailka daitezkeenak egin direnean dosierraren ebazpenean xedatutakoari jarraituko zaio. Honelako dosieretan interesadunaren entzunaldia bermatuko da. Zerbitzu aktiboan baja hartzea ez da arrazoi izango dossier horiek eteteko.

VII. TITULUA- KONTRATAZIO ZERRENDEN JARRAIPENA ETA KONTROLA.

27. ARTIKULUA.-

Hautaketa prozesua amaitutakoan, kontratazio / izendapenaren eta aukeratutako hautagaiaren ezaugarriak jasoko dituen txostena egingo da.

28. ARTIKULUA.-

Zerrenda-kideek eskubidea izango dute beren egoera eta parte hartzeko baldintzak kontsultatzeko, baitan gainerako zerrenda-kideenak ere. Berriazko protokolo baten bitartez garatuko da eskubide hori. Zerrendak kudeatzeko sisteman parte hartzeak berekin dakar gainerako zerrenda-kideei informazio hori eskuratzeko baimena ematea.

Gasteizko Udalean ordezkaritza duten sindikatuek zerrendaren egoera ezagutu eta egindako hautaketei dagozkien txosten eta kontratazio egoerak ezagutu ahal izango dituzte, eskaera egin da, betiere, Datu Pertsonalak Babesteko Legeak dioenarekin bat.

29. ARTIKULUA.-

29.1. Funtzio Publiko zinegotziaren organo aholku-emailea den Zerrenden Kudeaketaren Jarraipen Batzorde Mistoak kide hauek izango ditu: gobernu-erantzukizunik ez duten talde politikoen ordezkari bana, Funtzio Publikoaren Sailaren hiru ordezkari —bata idazkari lanetan— eta sindikatuak ordezkatzeko organoak proposatutako hiru ordezkari.

29.2. Zerrenden Kudeaketaren Jarraipen Batzorde Mistoak behar diren neurriak hartuko ditu bere osieran gizonezko eta emakumezkoen presentzia orekatua izan dadila lortze aldera. Araudi honi dagozkionetarako, presentzia orekatutzat joko da sexu batekoen nahiz bestekoen presentzia gutxienez ehuneko 40koa izatea.

30. ARTIKULUA.-

Hauek dira batzordearen eginkizunak:

1. Gauzatutako kontratazioak jarraitzea.
2. Kontratazio zerrendakoek aurkezturiko erreklamazioen ebazpenak aztertu eta zinegotzi ordezkariari horien inguruko proposamenak egitea.
3. Araudi berriak edo aldakuntzak proposatzea, baita araudi hau garatzeko prozedura eta protokoloak ere.
4. Kontratazio zerrenda berrien beharizanak aztertzea eta zerrenda berriak sortu edo lehengoak zabaltzeko proposamenak egitea zinegotzi ordezkariari.
5. Lan kategoria bati dagokion aldi baterako kontratazio zerrenda agortzen denean, sistema alternatiboak proposatzea, baita berariazko zerrendarik ez dagoen lanpostuetarako erabiliko diren zerrendak ere.
6. Zerrenden balio esparrua eta iraupena proposatzea (zerrendek txandak osatzen badituzte, txanden iraupena).
7. Zenbait zerrenda baliorik gabe geratu behar dutela uste bada, zerrenda historiko egoerara pasatzeko proposatzea.
8. Araudi honetan jaso ez diren kasuen ebazpenak eta araudiaren interpretazioa proposatzea.
9. Araudi hau garatzeko prozedurak proposatzea.
10. Funtzio Publikoaren Sailak prestatzen dituen deialdi-oinarrien proposamenak aztertzea, zerrendak sortu edo handitzen direlarik.

31. ARTIKULUA.-

Batzordea adostutako egutegiaren arabera bilduko da, baita alderdietakoren batek edo gehiagok hala eskatuta, egokitzen jotzen denean. Hala bada, kontratazioen kudeaketako berariazko gaiak ebazteko txosten arrazoitua helaraziko da.

Bilkuraren aktaren bitartez emango dio batzordeak eztabaiden berri zinegotzi ordezkariari.

INDARREAN JARTZEA

ALHAOn argitaratzen denetik hilabetera jarriko da indarrean araudi hau.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA.

Araudi hau indarrean jartzen delarik indargabetu egingo da udalbatzak 2009ko urtarrilaren 30eko osoko bilkuran onetsitako Aldi Baterako Kontratazioetarako Zerrendak Kudeatzeko Araudia (2009ko martxoaren 11 ALHAO, 30 zk.).

1. ERANSKINA**PARAMETROAK:**

KI (iraupena)	A Edozein iraupen mota (egunak, asteak, hilabeteak...)
	G Gutxienez 3 hilabeteko iraupena aurreikusten da
	I Gutxienez 6 hilabeteko iraupena aurreikusten da
LM (lanaldi mota)	Edozein lanaldi mota (ehuneko 10..., ehuneko 25..., ehuneko 50..., ehuneko 75..., ehuneko 100...)
	B Gutxienez eguneko lanaldiaren ehuneko 50
	C Gehienez eguneko lanaldiaren ehuneko 50
	K ehuneko 100
OM (ordutegi mota)	A Edozein ordutegi mota
	B Goizeko ordutegia bakarrik
	C Arratsaldeko ordutegia bakarrik
LJ (lana jaiegunetan)	A Jaiegunetan lan egitea barne dutenak
	B Jaiegunetan lan egitea eskatzen dutenak izan ezik
HD (eskaintza jakinarazten denetik lanean hasi bitarteko denbora —egun naturalak—)	A Berehala, egun berean
	C Hurrengo egunean
	E Gutxienez 2 egun
	H Gutxienez 7 egun

2. ERANSKINA

Azkeneko lan eskaintza publikotik ateratako kontratazio zerrenda erreferentziatzen hartuta, alta / laneratzeko gertu (lehentasuna) irizpideak honakoak izango dira:

Hautatutako langileak gelditzen diren zerrendaren hurrenkerari jarraitzea, alde batetik, eta kontratatutako orduan lehentasun irizpideetako bat betetzea, bestetik. Hona lehentasunezko bi irizpide horiek:

- suhiltzaileen parke profesionaleko eskala operatiboan 1.592 ordutik gora lan egin duena, edo suhiltzaileen beste kategoriak —behar bezala arrazoituak— ebaluatzen badira, eskatutako esperientzia era proportzionalan baliokidetu ahal zaiona.

- Eusko Jaurilaritzan adostutako prestakuntzaren eranskinak jasotzen duen 300 orduko, edo gehiagoko, prestakuntzaren baliokidea duena.