

ARAUDI ERREGULATZAILEA, EIBARKO UDALEKO BITARTEKO FUNTZIONARIOAK EDO LAN-KONTRATUKO ALDI BATERAKO LANGILEAK HAUTATZEKO

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

Akordio hau Eibarko Udalean aplikatuko da aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeko prozesuetan, bitarteko funtzionarioak izendatzeko, edo lan-hitzarmeneko kontratu iraupen zehatzekoak edo errelebu-kontratuen bidezkoak egiteko.

2. artikulua.- Jarduketa-printzipioak.

Lan-poltsetako langileak hautatzeko, printzipio hauek errespetatuko dira:

- a) Publizitatea, lan-poltsak osatzeko deialdien eta baldintzen publizitatea, alegia.
- b) berdintasuna, enplegu publikora sartzeko baldintza orokorren eta lanpostuaren eskakizunen arabera.
- c) Merezimendua eta gaitasuna; horiek dira lan-poltsetan sartzeko erabiliko diren irizpideak eta poltsetan lortutako hurrenkera baldintzatuko dutenak.
- d) Gardentasuna prozesua kudeatzean.

3. artikulua.- Lan-poltsak eratzea.

1.- Lan-poltsak, Eibarko Udaleko kidego, eskala eta lan-kategoriaren arabera eratuko dira.

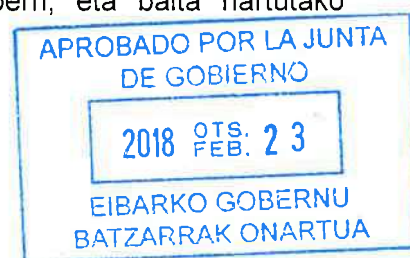
2.- Lan-enpleguko eskaintza publikoak izango dira lehenetsitako tresnak, lan-poltsak sortzeko eta langileak poltsa horietan sartzeko.

3.- Lan-eskaintza publikoetatik sortuko dira lan-poltsak. Lan-poltsa orokor bat sortuko da, Eibarko Udaleko kidego, eskala eta lan-kategoriaren arabera eta, hala bada kasua, lanpostu zehatzetarako lan-poltsa espezifikoak sortuko dira.

4.- Langileria sailak, Langileria Batzordeari kontsultatu ondoren, deialdi espezifikoak egin ahalko ditu aldi baterako edo behin betiko premiak betetzeko, lan-poltsa espezifiko edo orokorrik izan ezean edo agortuta badago.

4. artikulua.- Lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

Langileria sailari dagokio lan-poltsak kudeatzea; nolana ere, ordezkari eta sindikalari emango zaio egon daitezkeen zalantzen eta arazo berri, eta baita hartutako ebazpen berri ere.



II. KAPITULUA. LAN-POLTSETAKO LANGILEEN ARAUDIA

5. artikulua.- Disponibilitatea.

1.- Lan-poltsetako langileek aukera izango dute, sartzeko unean edo ondoren, honako disponibilitate modu hauek izateko:

a) Disponibilitate osoa: lan egiteko eskaintzak jasoko ditu, edozein dela ere kontratuaren edo izendapenaren iraupena.

b) Disponibilitate partziala: 6 hilabetetik gorako iraupena duten lanak bakarrik eskainiko zaizkio.

2.- Disponibilitate partziala langileak berak hala eskatu eta Langileria zuzendaritzak onartuko du, eta behin onartu ondoren, ezingo da aldatu onarpen horretatik gutxienez 6 hilabete iragan arte.

6. artikulua.- Lan-poltsetako langileen egoerak.

Lan-poltsetako langileak egoera hauetako batean egongo dira: aktiboan edo lanean, disponibilitate egoeran, ezin aurkituta, aldi baterako bajaran edo behin betiko bajaran.

7. artikulua.- Aktibo egoeran.

1.- Aktibo egoeran dago Eibarko Udalean lanean ari den lan-poltsetako langilea.

Egoera honetan dagoen bitartean, langileak jaso ditzakeen lan-eskaintza bakarrak hauek dira:

a) Langilea dagoen goragoko lan-kategoriako lan-poltsa batzuen eskaintzak, lanean sartzeko erabilitako lan-poltsaz aparteak.

b) Hutsik dauden lanpostuak betetzeko bitarteko funtzionario-izendapen eskaintza, baldin eta ez bada barne-mugikortasun prozedura bat egin, aldi baterako langileei irekia.

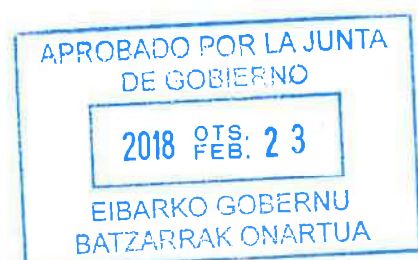
c) Errelebo-kontratuen lan-eskaintzak, jubilazio partzialeko lanpostuak betetzeko.

d) Orain duen kontratuaren/izendapenaren jarraipen zuzena duten kontratu/izendapen-eskaintzak, zeregin berberak eta plaza edo lanpostu bereberak.

Hutsik dagoen lanpostu baterako edo errelebo-kontratu baterako izendapena behin onartuta, langileak ez du eskaintza berririk jasoko, harik eta kontratua amaitu eta, berriz ere, "disponibilitate" egoeran egon arte.

Udalan aktibo dauden edo "lanean" ari diren pertsonen kontratuaren/izendapenaren indarraldia amaitzen denean, atzera ere "disponibilitate" egoerara pasatuko dira, eta lan-poltsaren zerrendan hasieran zuten lehenbiziko postua edo, eskuratutako esperientzian oinarrituta, dagokien postua izango dute.

8. artikulua.- Disponibilitate-egoera.



1.- Disponibilitate-egoeran daude eta, ondorioz, lan-eskaintzak jaso ahalko dituzte aldi baterako zerbitzuak emateko lan-poltsetan dauden eta 10. artikuluan adierazitako egoera horietako batean ere ez dauden langileak.

2.- Aktibo-egoeran dauden langileak disponibilitate-egoerara pasako dira, indarraldiko zerbitzua edo lana amaitu baino hamabost egun lehenagotik; data hori aurreikusteko aukerarik badago, betiere.

9. artikulua.- Lokalizatu ezinda.

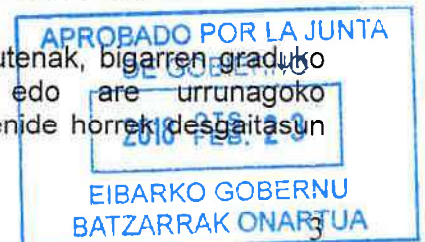
Helbide- edo telefono-aldaketa jakinarazten ez dutenei igorritako komunikazioak edo egiten diren telefono-deiak erantzuten ez dituztenei, hau da, lokalizatu ezin direnei, Langileria sailak ofizioz emango die alta "lokalizatu ezinda" deritzon egoeran. Egoera honetan daudenei ez zaie inolako lan-eskaintzarik egingo.

Lokalizatu ezinda edo ezin aurkituzko egoera horretan, lehenik jakinarazpen bat igorriko zaio dagokion pertsonari, posta ziurtatu bidez eta jaso izanarekin; pertsona horrek 10 eguneko epea izango du Udaleko Langileria sailarekin harremanetan jartzeko, telefonoz edo posta ziurtatu bidez. Erantzunik egon ezean eta lehen jakinarazpen ziurtatutik 6 hilabete iragan ondoren, jakinarazpen ziurtatu bat igorriko zaio hauxe adieraziz: jakinarazpena jasotzen duen egunetik zenbatuta 10 lanegunetan ez bada harremanetan jartzen Langileria Sailarekin telefonoz edo posta ziurtatuz, behin betiko baja emango zaiola ofizioz izena emanda dagoen lan-poltsetatik. Jakinarazpena ezin bada egin, behin betiko baja emango da.

10. artikulua.- Aldi baterako baja-egoera.

1.- Egoera honetan daude:

- a) Aktiboan egon gabe, aldi baterako bajaran daudenak.
- b) Haurdunaldiagatik eta erditzeagatik gehienez ere hamazazpi asteko atsedenaldira daudenak; erditze anizkoitzetan bi astez luzatuko da atsedenaldira. Erditze aurreko hamargarren astetik aurrera eskatu ahalko dute.
- c) Desgaitasuna, minusbalotasuna edo gizarteratzeko nahiz familia alorreko zailtasun bereziak dituzten sei urtetik beherako edo adin horretatik gorako adingabeak adoptatzeko zein harreran hartzeko (iraunkorra zein adopzio-aurrekoa) kasuetan daudenak. Hamazazpi astez egongo dira aldi baterako bajaran, eta adopzio edo harrera anizkoitzetan bi aste gehiago. Nazioarteko adopzio-kasuetan, adopzio- edo harrera-ebazpena baino lau aste lehenago eskatu ahalko dute baja.
- d) Akordio honen esparrutik kanpo lanean daudenak, sektore publiko zein pribatuan.
- e) Lan-poltsetan disponibilitate-egoeran egon arren, funtzionarioak zerbitzu berezietan egoteko aitorzen den kasuren baten daudenak.
- f) Senitarteko bat zaintzeagatik baja eskatzen dutenak, bigarren graduko odol-ahaidetasun edo senidetasuneraino; edo are urrunagoko senidetasuna izan arren, elkarrekin bizi eta senide horrek desgaitasun



fisikoa eta psikikoa badu, gaixotasunagatik edo adinagatik, eta etengabe zaindua izatea eskatzen badu; hori guztia dokumentu bidez egiaztatu beharko da. Baja, gehienez ere, urtebeterako emango da, eta epe hori amaitu ondoren, atzera ere, lan egiteko egoerara edo disponibilitate-egoerara pasatuko litzateke.

2.- Lan-eskaintza jaso eta aldi baterako baja-egoerara igarotzen denak 10 laneguneko epea izango du egoera hori justifikatzeko, aurreko atalean aipatutako inguruabar hori aitortzen dion akordio, ebazpen eta/edo antzeko agiriaren jatorrizkoaren bidez edo kopia bidez.

3.- Aldi baterako bajaran dauden langileek ez dute jasoko lan-eskaintzarik egoera horretan dauden bitartean, salbu eta premia berezietako kasuetan.

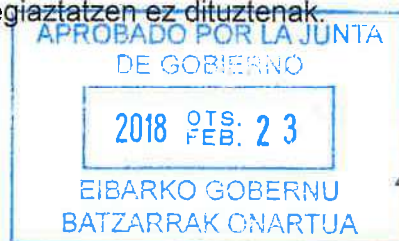
4.- Lan-poltsako langile baten aldi baterako baja-egoera langile hori dagoen beste lan-poltsa guztietara ere zabalduko da.

5.- Bajaren arrazoia amaitutakoan, interesatuak hamar eguneko epea du Langileria sailari idatziz jakinarazteko eta aldi baterako baja justifikatu zuen arrazoia amaitu dela egiaztatzeko. Ondorioz, disponibilitate-egoeran edo lan egiteko gertu egongo da, betiere beste egoera batean geratzea ez badagokio.

11. artikulua.- Behin betiko baja-egoera.

1.- Hauexek dira behin betiko baja-egoerara pasatuko direnak:

- a) Beren borondatez eskatzen dutenak.
- b) Aldi baterako baja-egoera eskatzen dutenak eta, adierazitako epean, inguruabar hori behar bezala justifikatzean ez dutenak; bai eta aldi baterako egoeran egoteko arrazoia amaitu eta, gehienez ere, 10 eguneko epean Langileria sailari jakinarazi ez diotenak. Horrelakoetan, aldeztatik interesatuari jakinaraziko zaio.
- c) Helbide- edo telefono-aldaketa ez jakinarazteagatik aurkitu ezineko egoeran alta ematen zaienak eta 6 hilabete baino gehiago egoera horretan daudenak, eta posta ziurtatuz egiten zaizkien datuak eguneratzeko errekerimenduei erantzuten ez diotenak.
- d) Une bakoitzean indarrean dauden lan-poltsan sartu ondoren, funtzio publikoan sartzen direnak, karrerako funtzionario gisa edo lan-kontratuko langile finko gisa.
- e) Eskaintako kontratua birritan ukatzen dutenak, salbu eta eskaintzen zaien lan edo zerbitzu hori aldi baterakoa, ordutegi bereziko edo txandakakoa bada.
- f) Zigortuak izan eta zerbitzutik apartatuta daudenak, diziplina-arrazoiengatik kaleratu dituztenak edo desgaikuntza bereziko zigorra dutenak.
- g) Erabateko desgaikuntza-zigorra jaso dutenak.
- h) Lan-kontratua sinatu aurretik edo bitarteko funtzionario izendatu aurretik dagozkien baldintzak edo eskatutako titulazioa egiaztatzen ez dituztenak.



i) Derrigorrezko jubilazioaren adina dutenak.

j) Lan-poltsan egoteko eskatutako titulazioa ez dutenak, edo egiaztatu ezin dituzten baldintzak alegatu dituztenak.

k) Kontratua edo izendapena amaitzean, lege-hauste arin edo astunengatik diziplina-espediente bat edo batzuk izapidean edo amaituta dituztenak. Egoera hori Langileria batzordeak berretsiko du eta Gobernu Batzarrak onartu.

12. artikulua.- Lan-poltsen publizitatea.

1.-Lan-poltsen buruzko informazio eta araudi eguneratua eskuragarri egongo da udal webgunean.

2.- Hizkuntza-eskakizunen kasuan, Langileria sailean aurkeztu ahalko dira egiaztatzen diren hizkuntza eskakizun berriak.

3.- Informazio hori urteko lehen hiruhilekoan zehar eguneratuko da, aurreko urtean emandako zerbitzuen birbaremazioarekin batera.

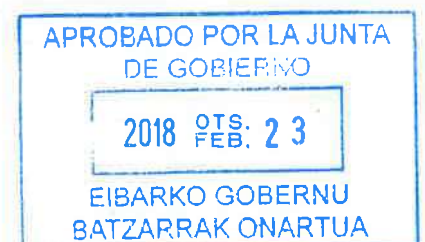
III. KAPITULUA. LAN-POLTSAK KUDEATZEA.

13.- Lanpostu bat betetzeko aukeraketa-irizpideak.

1. Sailletako arduradun teknikoek egindako langile-eskaerak iritsi, Langileria saileko buruak legalitate- eta egokitasun-txostena egin, eta organo eskudunak eskariak onartu ondoren hasiko da prozedura.

Eskaerak, kontuan har daitezten, argi eta garbi azaldu beharko dituzte honako alderdi hauek:

- Bitarteko izendapenaren edo aldi baterako kontratazioaren beharra sortu duten inguruabarrak.
- Aukeraketa arrunta edo urgentziazkoa den argitzea.
- Kontratu bidezko harremanaren iraupen gutxi gorabeherakoa.
- Egingo diren zeregin zehatzak.
- Beteko den lanpostua eta lanpostua betetzeko eskakizunak, horiek denak zehaztuta.
- Sailkapen-taldea.
- Titulazioa.
- Hizkuntza eskakizuna.
- Lan-jardunaldia eta proposatutako ordutegia.
- Postuaren kokalekua.



- Lanpostuan jarduteko behar dituen bitartekoak eta lanabesak.
- eta abar.

2.- Langileria sailak lanpostua eskainiko dio honako baldintza hauek betetzen dituenari:

a) Disponibilitate-egoeran dagoenari.

b) Kidegoaren lan-poltsa orokorrean puntuazio altuena duenari, lanpostu horren lan-poltsa zehatzik ez badago.

3.- Langileria sailak, lan-poltsetan dauden pertsonekin harremanetan jartzeko, haien telefono-zenbakiak izango ditu. Zenbakiotan aldaketarik izanez gero, lan-poltsetan daudenek nahitaez jakinarazi beharko dute.

4.- Lan-poltsetako eskaintzen komunikazioak telefonoz, mezulariz, mugikorrez, posta elektronikoz edo edozein bitarteko erabiliz egingo dira; hori guztia, interesdunarekin berehala azkar komunikatzeko eta mezua jaso duela jasota edo agerian uzteko.

Langileria sailak gehienez ere hiru komunikazio-saiakera edo ohartarazpen egingo ditu egun batean. Lan-poltsan dagoen pertsonak bi eguneko epea du, gehienez ere, eskaintza onartu edo ukatzeko. Interesatuarekin ez bada izan harremanetan jartzetik edo eskaintzari uko egin bazaio, lan-poltsako hurrengoari egingo zaio eskaintza.

6.- Urgentziako zerbitzuak badira —hurrengo egunean hasi beharrekoak— komunikazio- edo ohartarazpen-saiakera bakarra egingo da. Kasu horietan, eskaintza egiten den unean bertan onartu edo ukatu beharko da. Harremanetan jartzeko modurik izan ez bada, puntuazio-hurrenkeran hurrengo den pertsonari emango zaio eskaintzaren berri, bestelako izapiderik gabe.

7.- Justifikatu ahal izateko eta interesatuek eta/edo sindikatuek kontsulta ditzaten, indarraldian dauden lan-poltsen idatzizko erregistro zehatza egingo da; halaber, jasota geratuko dira zer saiakera eta/edo izapide egin diren izangaiekin harremanetan jartzeko, bai eta, kasua bada, haiek zer erantzun eman duten.

IV. KAPITULUA. LAN-POLTSAK ZABALTZEKO IRIZPIDEAK

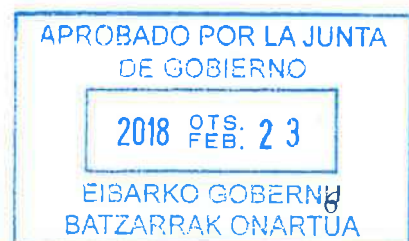
14. artikulua.- Lan-poltsetan jende gehiago sartzea.

1. Lan-eskaintza publiko berri bat egiteak dagokion kidegoaren lan-poltsa besterik gabe handitzea ekarriko du. Lanpostu jakin batzuen lan-poltsak izanez gero, hala zehaztuko da prozeduraren oinarrietan.

2.- Dauden lan-poltsetan ez badago izangairik edo lan-poltsarik ez badago:

a) Lanpostua betetzeko poltsa espezifikoa sortzeko deialdia egingo da. Deialdi horiek ahalik eta azkarren egin beharko dira, betiere publizitate-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak errespetatuz.

b) c) Urgentzia- eta premia-arrazoiengatik deialdia egiteko denbora nahikorik ez dagoenean, honelaxe jokatu ahalko da, salbuespen gisa:



- Lehenik eta behin, administrazio publikoen lan-poltsetara joko da, baina soilik, baldin eta deialdietan aurreikusi bada Udal honek haiek erabiltzeko aukera; hala badagokio, honako hurrenkera eta irismenarekin:

- Debabarreneko Mankomunitateko beste udal batzuetako lan-poltsak.
- Antzeko ezaugarriak dituzten udaletako lan-poltsak.
- IVAPeko lan-poltsak.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko lan-poltsak.
- Administrazio horietan indarrean dauden lan-poltsetan ez badago gai den izangairik, enplegu-zerbitzu publikoetara (LANBIDE) jo ahalko da, baina aurretik, Langileria zuzendaritzak memoria egin beharko du. Kasu honetan, enplegu-zerbitzu publikoak proposatutako pertsonak —zeinek lanpostua betetzeko eskatutako oinarritzko baldintzak bete beharko dituzten— prozedura labur eta arin baten bidez aukeratuko dira, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioekin bat etorriko dena. Publizitatea egingo da sare sozialetan eta profesionalen elkargoen bidez, hala bada kasua.

Beste erakunde batzuetako lan-poltsak erabiltzen direnean, poltsetan dagoen hurrenkera errespetatuko da. Prozesu horren akta jasoko da.

V. KAPITULUA

LAN-POLTSAK OSATZEA

15. artikulua.- Lan-poltsak osatzea.

1.- Eibarko Udaleko lan-poltsak honelaxe osatuko dira:

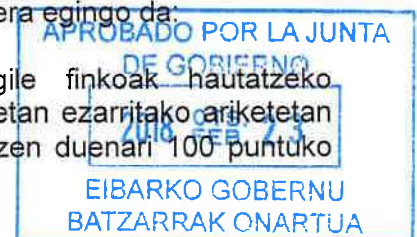
- Eibarko Udalaren Lanpostuen Zerrendan jasotako kidego edo lanpostu espezifiko bakoitzeko lan-poltsa bat osatuko da.

Honako hauek osatuko dute lan-poltsa:

- Kidego edo maila horretarako egin den azken hautaketa-prozesuan onartu bai baina aukeratu ez diren izangaiek. Hautaketa-prozesuan oinarrietan bertan ezarriko dira zer ariketa gainditu behar diren lan-poltsetan parte hartzeko.
- Lan-poltsetarako deialdi espezifikoetan aukeratu diren izangaiek.
- Eibarko Udalean aldi baterako zerbitzuak eman dituztenek 6 hilabeteko epean gutxienez, urtarrilaren 1era arte zenbatutako azken bost urteotan (enplegua sustatzeko kontratuen bidez emandako zerbitzuak bazterrean utziko dira).

2.- Lan-poltsetako partaideen hurrenkera baremo hauen arabera egingo da:

- Karrerako funtzionarioak edo lan-kontratuko langile finkoak hautatzeko prozesuetan: lan-poltsetan sartu ahal izateko, oinarrietan ezarritako ariketetan lortutako nota. Proba horietan puntuazio altuena lortzen duenari 100 puntuko



muga ezartzen zaio; jarriko den puntuazioa proba horietan lortutakoaren arabera izango da.

- Bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako langileak aukeratzeko edo lan-poltsak sortzeko prozesuetan: lan-poltsa espezifiko bat sortzeko probetan ateratako nota. 80 puntuko muga ezartzen zaio proba horietan gehieneko puntuazioa lortu duenari.
- Eibarko Udalean azken 5 urteetan zerbitzuak emateagatik, 0,055 puntu eguneko; gehien jota, 100 puntu.

3.- Lan-poltsa bereko puntuazio osoaren berdinketa kasuetan: berdinketa gertatuz gero, ordena, hurrenez hurren, honako irizpide hauei jarraituz egingo da:

- Lanean denbora gehien eman duena
- Hautaketa-prozesuan edo parte hartu duen lan-poltsaren deialdiko lehen ariketan puntuazio altuena lortu duena.
- Zozketaz.

4.- Katetoria eta eskala bererako deialdi berriak egonez gero, birbaremazioa egingo da. 4 urteko epean egiten diren hurrengo deialdietan, lortutako notarik altuena mantenduko da. Halaber, urteko lehen hiruhilekoan zehar, birbarematu egingo da esperientziari buruzko puntuazioa lan-poltsetan, kontuan hartuta urte horretako urtarriaren 1a baino 5 urte lehenagoko epea. Sartuko dira, baita ere, izangaiek egiaztatutako hizkuntza-eskakizunetan egon daitezkeen aldaketak.

16. artikulua.- Administrazio publikoen arteko lankidetzak.

Autonomia Erkidegoko izaera publikoko beste administrazio edo erakunde batzuek hala eskatuz gero, Eibarko Udalak haien esku jar dezake Lan-poltsetak langileen zerrenda.

Eskaera horiei eraginkortasunez erantzutea lan-poltsetan dagoen pertsonalera eta Udalaren pertsonal-premietara baldintzatua egongo da.

Formula honen bidez lan-eskaintzak onartzen dituztenak aldi baterako baja-egoeran sartuko dira lanean ari diren bitartean; lan-poltsak eskatu dituen udalari jakinaraziko zaio langilearen alta eta baja.

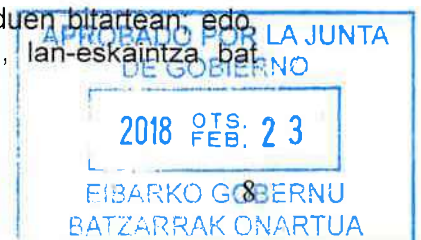
IV. KAPITULUA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA.

17. artikulua. Diziplina-araubidea.

1.- Lan-poltsetak langileek, zerbitzuak ematerakoan, diziplina- edo zigor-erantzukizuna izan dezakete, lanpostu-zerrendako funtzionario edo kontratupeko izaeraren arabera.

2.- Zehapena ezin bada bete edo, kasuen arabera, zehazpena ez bada osorik bete, lana amaitu ondoren honelaxe gauzatuko da:

a) Zehapena eginkizunak etetea baldin bada, lan-poltsetak langileari ezarriko zaion zigorra aldi baterako baja ematea izango da, zehapenak irauten duen bitartean, edo hala bada kasua, zehapena betetzeko geratzen zaion denbora, lan-eskaintza bat jasotzea tokatuko litzaiokeen unetik aurrera beteko luke zehapena.



Zehapenaren iraupena sei hilabetetik gorakoa izateak zigortua lan-poltsaren hurrenkerako azken lekura pasatzea ekarriko du, aurreko paragrafoan ezarritako unetik aurrera.

Ondorio horiek erantzukizuna izan zuen zerbitzurako aukeratua izan zen lan-poltsan soilik aplikatuko dira.

b) Zehapena edo zigorra zerbitzutik kentzea bada, kaleratzea edo inhabilitazio berezia baldin bada, behin betiko baja emango zaio zerbitzuak emateko edo lanean aritzeko aukeratu zen poltsa horretan, lan-poltsa horri dagokion lanean ari zela egin baitu zehapen-xedea.

c) Baldin eta zigorra erabateko inhabilitazioa bada, behin betiko baja emango zaio dagoen lan-poltsa guztietan.

Lan-poltsen zerrenda:

- . Administrari-laguntzaileak
- . Pegorako administrari-laguntzaileak
- . Gizartekintzako administrari-laguntzaileak (sortzear)
- . Garbiketako langileak (sortzear)
- . Gizarte-langilea
- . Liburutegiko laguntzaileak
- . Ikastetxeetako atezainak
- . Diru-bilketarako teknikaria
- . Polizia-agentek edo udaltzainak
- . Euskaltegiko irakasleak
- . Ingurumeneko teknikaria
- . Diruzaina

APROBADO POR LA JUNTA
DE GOBIERNO

2018 OTS.
FEB. 23

EIBARKO GOBERNU
BATZARRAK ONARTUA