



II. ATALA BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOKO TOKI ADMINISTRAZIOA

Basauriko Udala

Basauriko udalaren lan-poltsak kudeatzeko araudiaren hasierako onespena

Udalbatzak, 2022ko irailaren 29an egindako bilkuran, besteak beste,

HONAKO ERABAKI HAU HARTU ZUEN:

Lehenengoa: Hasierako onarpena ematea Basauriko Udaleko lan-poltsak kudeatzeko araudiari.

Bigarrena: Ebazpena argitaratzea, guztiek horren berri izan dezaten eta interesatuei entzun diezaieten, 30 eguneko epean erreklamazioak eta iradokizunak aurkezteko. Araudi hau behin betiko bihurtu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean, betiere apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 65.2 artikuluan aurreikusitako epea igaro bada.

Hori guztia jendaurrean jartzen da, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 49. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, interesdunek espedientea aztertu eta erreklamazioak edo iradokizunak aurkeztu ahal izan ditzaten, iragarki hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hogeita hamar eguneko epean.

Horretarako, espedientea Giza Baliabideen Departamentuan (Kareaga Goikoa, 52) egongo da eskuragarri, jendearentzako ordutegian. Era berean, dokumentua Udalaren webgunean egongo da eskuragarri.

Basaurin, 2022ko azaroaren 4an. —Alkatea, Asier Irigorri Basaguren

**BASAURIKO UDALAREN LAN-POLTSAK KUDEATZEKO ARAUDIA.****AURREKARIAK**

Basauriko Udaleko lan-poltsen kudeaketa arautu beharra zegoenez, Giza Baliabideen Sailak araudiaren zirriborro bat egin zuen, eta sindikatuetakordezkariei bidali zitzaion, 2022ko ekainaren 22an negoziazio-mahaiaren bilera egiteko deialdiarekin batera. Lehen bilera horretan, Giza Baliabideen Departamentuak aurkeztutako proposamena aztertu zen, sindikatuen ekarpenak jaso ziren eta 2022ko ekainaren 29an beste bilera baterako deialdia egin zen. Azken bilera horretan, Basauriko Udalaren lan-poltsak kudeatzeko arau-proposamena adostu zuten bertaratutako alderdi guztiek. Proposamen horretan dago jasota.

I. KAPITULUA**JARDUTEKO EREMUA ETA PRINTZPIOAK****1. artikulua. — Aplikazio-eremua**

1. Araudi hau Basauriko Udalean aldi baterako zerbitzuak emateko behar diren langileen hautaketari aplikatuko zaio, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:
 - a) Bitarteko funtzionarioak izendatzearen ondorioz egitea, funtzio publikoari buruzko legeriaren arabera.
 - b) Lan-baldintzak funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan araututa egotea.

2. artikulua. — Jarduteko printzipioak

Lan-poltsetak langileak hautatzerakoan, honako printzipio hauek errespetatuko dira:

- a) Lan-poltsak osatzeko deialdien eta betebeharren publikitatea.
- b) Aukera-berdintasuna, enplegu publikoa lortzeko baldintza orokorren eta lanpostuaren betekizunen arabera.
- c) Merezimendua eta gaitasuna, hautagaiak poltsetan sartzeko erabilitako irizpideak, horietan lortutako ordena baldintzatzen dutenak.
- d) Gardentasuna prozesuaren kudeaketan.
- e) Kudeaketak egiteko arintasuna eta irisgarritasuna.

II. KAPITULUA**LAN-POLTSAK ERATZEA ETA HANDITZEA****3. artikulua. — Lan-poltsak eratzea eta langileak integratzea**

1. Lan-poltsak eratzeko prozesuak honako hauek izan daitezke: lan-eskaintza publikoak eta deialdi espezifikoak.

Lan-poltsak, lehenik eta behin, hautaketa-prozesu osoa gainditu duten pertsonen osatuko dituzte, eta, ondoren, Udalak deitutako hautaketa-prozesuetako lehenengo derrigorrezko eta baztertze-indarreko ariketa gainditu dutenek.

Lehenik eta behin, oposizio-faseko ariketa guztiak gainditu dituzten pertsonen deituko zaie. Guztizko puntuazio handienetik txikienera ordenatuta egongo dira, prozeduraren fase guztiak barne.

Bigarrenik, gutxienez derrigorrezko eta baztertze-izaerako lehen ariketa gainditu duten pertsonen deituko zaie. Onartutako ekitaldietako notak bakarrik hartuko dira kontuan.

Sarrera hainbat txandatan (txanda librean eta/edo ezgaitasunean) egin daitekeela kontuan hartuta, txanda horiek pertsona bakar batzuen zerrenda finkatuko dute, kide bakoitzaren puntuazio-ordenari jarraituz.



Lan-poltsak sortzeko unean zehazten den epean egongo dira indarrean. Eperik ez badago, indarrean jarraituko dute, harik eta karrerako edo bitarteko funtzionarioetara sartzeko deialdi baten ondoriozko geroko beste batzuek eskatu arte.

2. Indarrean dauden lan-poltsen zerrenda webgunean egongo da eskuragarri.

4. artikulua. — Lan-poltsak handitzea eta langileak integratzea

1. Dauden lan-poltsetan eskaintza jakin baten edo jakin batzuen baldintzak betetzen dituzten izangairik ez badago, Giza Baliabideen Departamentuak honako prozedura hauen bidez hautatu ahal izango du hautagaia:

- a) Administrazio honetako lan-poltsak osatzen dituzten langileen artean ezohiko kudeaketa egitea.
- b) Berariazko deialdiak egitea.
- c) Beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsetara joatea.
- d) Lanbidera jotzea.

Zabaltzeko bidea hautatzeko, eraginkortasun, eraginkortasun eta efizientzia administratiboaren printzipioak bete beharko dira: zerbitzuak emateko premia, zerbitzuaren profil berezia eta berariazko deialdi bat edo enplegu publikoaren eskaintza bat egiteko aukera materialak.

5. artikulua. — Administrazio honetako lan-poltsak osatzen dituzten langileen ezohiko kudeaketa

1. Salbuespenezko kudeaketatzat jotzen da lan-eskaintzaren kidegoarekin bat ez datorren lan-poltsa bateko langileak hautatzea.

2. Administrazio honetako lan-poltsetan lan egiteko prest dauden langileen artean salbuespenezko kudeaketa egin ahal izango da, beharrezko titulazioa izanik eta eskaintzan eskatzen diren gainerako baldintzak betetzen badituzte, ordena honetan:

- a) Eskaintzaren titulazio-azpitalde bereko lan-poltsak.
- b) Goiko edo beheko hurrengo azpitaldeko poltsak.

3. Atal bakoitzaren barruan, lan-poltsetako hautagaien hurrenkerari eutsiko zaio.

4. Salbuespenezko kudeaketa bidez hautatutako langileak eskaintzaren lanpostuari dagokion kidegoan/lanpostuan izendatuko dira.

6. artikulua. — Deialdi espezifikokoak

1. Giza Baliabideen Sailak kudeatuko ditu lan-poltsen deialdiak, eta gaitasun-proba bat edo gehiago egingo dira, edo merezimenduak kalifikatuko dira, edo biak aurrez ezarritako baremo baten arabera.

2. Alkatetzak hautaketa-prozesu horiek arautuko dituzten deialdien oinarriak onartuko ditu. Horietan, ebaluatzeak diren probak eta/edo merezimenduak zehaztuko dira, bai eta hautaketa-prozesuan izango duten haztapena ere.

3. Euskararen ezagutza egiaztatzeko, Erregistroaren kontsulta, dagozkion hizkuntza-eskakizunen ziurtagiriak, titulu baliokideak edo araudi aplikagarriaren salbuespenak aurkeztu beharko dira.

4. Hautaketa-prozesua gainditu duten langileak gainditutako hautaketa-prozesuari dagokion lan-poltsan sartuko dira.

5. Deialdi espezifikoen arabera eraturako lan-poltsak, lehenik eta behin, berariazko xedapenek arautuko dituzte, baina horien aurka ez dauden kasuetan bakarrik aplikatuko da erregelamendu hau modu osagarrian.

**7. artikulua. — Beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsak**

Lanpostu bereko edo antzeko eginkizunak dituzten Eusko Jaurlaritzako, aldundietako eta udaletako lan-poltsetan dauden langileen zerrendetara jo ahal izango da, baldin eta lagapena araudian aurreikusita badago edo kideek baimendu badute. Beste herri-administrazio batzuetako lan-poltsak eskatzen dira, lehentasun-hurrenkera honen arabera:

1. IVAPeko lan-poltsak.
2. Bizkaiko Lurralde Historikoko beste udal batzuetako lan-poltsak (gutxienez bi udalerrri baleude).
3. Antzeko tamaina eta ezaugarriak dituzten beste udal batzuetako lan-poltsak (gutxienez bi udalerrri baleude).
4. Bizkaiko Foru Aldundiaren lan-poltsak.
5. Eusko Jaurlaritzako lan-poltsak, IVAPekoak ez direnak.

Lan-poltsa horien bidez izendapenak eskuratzen dituzten pertsonak, kontratazio berrien ondorioetarako, lan-poltsa bat eratuko dute, betiere Udalaren kategoría horretako lan-poltsaren subsidiarioa. Lan-poltsa horren lehentasuna, hasiera batean, laneratze-ordenak zehaztuko du. Udalean gutxienez 6 hilabeteko lana duten pertsonak sartu ahal izango dira poltsa horietan, poltsetan sartzeko).

8. artikulua. — Lanbidera joatea

1. Hautagaiak erakartzeko premia edo zailtasuna dela-eta, salbuespen gisa, enplegu-zerbitzu publikoetara jo daiteke.
2. Lanbidek proposatutako hautagaiak honako merezimendu hauen baturaren arabera ordenatuko dira, eta merezimendu horiek egiaztatu egin beharko dira:
 - a) Sektore publikoan lanpostuarekin zerikusia duten eginkizunetan egiaztatutako esperientzia.
 - b) Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten titulazio ofizialak.
 - c) Hizkuntza-eskakizunak, indarrean dagoen araudiaren arabera.
3. Lanpostuaren profil espezifikoaren arabera, proposatutako izangaiei proba edo elkarrizketa bat/batzuk egin ahal izango zaizkie, Administrazio honen hautaketa-irizpideei jarraituz.
4. Halaber, prozesu honetan hautatutako langileek ezin izango dute poltsarik osatu. Prozesuaren emaitza erabili ahal izango da ezaugarri bereko eskaintzetarako langileak hautatu behar direnean, eskaintza esleitu eta gehienez ere sei hilabeteko epean.

III. KAPITULUA

HAUTAGAIEN ARAUBIDE OROKORRA**9. artikulua. — Lan-poltsetako langileen egoerak**

Bete nahi den lanpostua (titulazioa, HE, ziurtagiriak) betetzeko Lanpostuen Zerrendan eskatzen diren baldintzak betetzen direla, zerrendaren ordena eta hautagaiaren egoera egiaztatu ondoren kudeatuko dira lan-poltsak:

1. *Basauriko Udaleko lan-poltsako kideak egon daitezkeen egoerak.*

Lan-poltsako langileak honako egoera hauetakoren batean egongo dira: okupatua edo okupatua, lanerako prest, edo aldi baterako baja.

- a) Okupatuta.- Basauriko Udalean lanean ari diren hautagaien zerrendako langileak okupatuta daude, Udalaren lan-poltsen bidez.

Egoera horretan dauden bitartean, ez zaie izendapen berririk eskainiko, honako kasu hauetan izan ezik: lanpostu hutsak betetzea, titularrak zerbitzu-eginkizunetan edo antzekoetan izendatuta dauden lanpostuak, zerbitzu bereziak edo hasiera batean urtebeteko edo gehiagoko iraupena duten programak izatea. Landun-egoeran dauden pertsonak egingo zaie eskaintza hori, 19. artikuluan



ezarritakoaren arabera izendapena hobetzeko eskaintzak jaso ditzaketenei, zere-
rendako egoeraren arabera dagokienean.

Jarduneko langileak indarrean dagoen zerbitzu-prestazioa amaitu aurreko zazpi
(7) egun naturaletatik aurrera igaroko dira lanerako prest dauden egoerara, be-
tiere data hori aurreikusita badago.

- b) Prestasun-egoera.- Lanerako prest dago eta, ondorioz, lan-eskaintzak jaso ahal
izango ditu poltsa honen aplikazio-eremuan zerbitzuak ematen ari ez den eta aldi
baterako bajan ez dagoen hautagaiak.

Aldi baterako bajako egoeratik hala eskatzen duten langileek, araudi honetan
aurreikusitakoaren arabera beste egoera batean geratzea ez badagokie.

Giza Baliabideen Departamentuak, Udalean lan egiten duten langileen izenda-
pena amaitzeko aurreikusitako data ezagutzen duenean, ofizios izapidetuko du
prestasun-egoerara igarotzea, amaitu baino 7 egun natural lehenago.

Gure lan-poltsak lagatzeagatik beste administrazio edo erakunde autonomo ba-
tean lan egiten duten langileen kasuan, hautagaiak aldatuko du lan-poltsetan
duen egoera eta, izendapena edo kontratua amaitu ondoren, lanerako prest da-
goen egoerara pasatzeko eskatuko du, edo, bestela, lan-poltsak amaitu baino 7
egun natural lehenago.

Prebentzio Zerbitzuaren txostenen arabera lan-poltsako kidegoaren edo kate-
goriaren eginkizunak betetzeko behar den gaitasuna betetzen ez duten langileei
beste lan-eskaintza bat egin aurretik, Prebentzio Zerbitzuari galdetuko zaio berri-
ro, eta hark erabakiko du hautagaiak une horretan eskaintzen den lanposturako
edo eginkizunetarako gaitasuna duen.

- c) Aldi baterako baja-egoera.- Lan-poltsa osatzen duten pertsonak egoera horretara
igaroko dira honako egoera hauetakoren batean daudela egiaztatzen dutenean:

Aldi baterako ezintasun egoerak, eritasun arrunt edo profesionalaren ondorioz-
koak, edo lanetik kanpoko edo laneko istripuaren ondoriozkoak.

Haurdunaldi, erditze eta edoskitzaroko lizentziak eta/edo adopzio edo harreraga-
tiko lizentziak baliatzeko gaitzen duten egoerak.

3 urtetik beherako seme-alabak zaintzea. Behin bakarrik emango da seme edo
alaba bakoitzeko.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko
senitarteko bat bere kargura izatea, gaixotasunagatik edo adinagatik, eta eten-
gabe zaindu behar izatea; agiri bidez egiaztatu beharko da.

Edozein lan-kontratu mota sinatu izana, herri-administrazio batean izendapena
izatea edo Gizarte Segurantzaren autonomo gisa alta emanda egotea. Ondorio
horietarako, administrazio publiko batek edo mendeko erakunde autonomo ba-
tek gure lan-poltsak lagatzeagatik pertsonaren bat izendatu edo kontratatu dela
jakinaraztea nahikoa izango da aldi baterako baja-egoera horretara igarotzeko,
harik eta izangaiak, izendapena edo kontratua amaitu ondoren, prestasun-egoe-
rara igarotzea eskatzen duen arte, edo egoera hori amaitu baino 7 egun natural
lehenago.

Aldi baterako baja-egoera horretara igarotzea ahalbidetzen duten arrazoiak agiri
bidez egiaztatu beharko dira 5 egun balioduneko epean, deialdia egin eta hurren-
go egunetik zenbatzen hasita.

Aldi baterako baja hartzeko arrazoiak amaitu ondoren, interesdunak horren berri
eman beharko du, jasota geratzen den edozein bide erabiliz.

Aldi baterako bajan dauden langileek ez dute lan-eskaintzarik jasoko egoera ho-
rretan dauden bitartean.

- d) Hautagaiaren behin betiko baja eta lan-poltsatik kanpo uztea.

1. Honako hauek dira baztertzeko arrazoiak:

A. Hautagaiak lan-eskaintza onartu ondoren bitarteko funtzionario izenda-
tzeari borondatez uko egitea.



- B. Administrazioarekin duen harreman juridikoari borondatez uko egiten badio. Aurreikusitako penalizazioetatik salbuetsita egongo dira izendapenari uko egiten diotenak, izendapenak irauten duen bitartean, honako kasu hauetakoren batengatik, eta 5 egun balioduneko epean idatziz egiaztatu beharko dira:
- Karrerako funtzionariora sartu aurretik praktikaldi bat egin behar bada, aldi baterako bajaran jarraituko da pertsonak egoeraren aldaketa jakinarazi arte.
 - Eszedentzian egon den lanpostu batera itzuli behar izatea, barne-sustapeneko prozesu batean parte hartzeko; kasu horretan, aldi baterako bajaran jarraituko luke pertsonak egoera-aldaketa jakinarazi arte.
 - Beste administrazio batean hutsik dagoen eta Udal honetan egoera berean ez dagoen lanpostu bat betetzeko deitzea.
- C. Adierazitako epean, 5 egun baliodunetan, aldi baterako baja-egoerara igarotzea eragin duen arrazoia egiaztatzen duen dokumentazioa ez aurkeztea.
- D. Diziplina-espeditente bidez edozein administrazio publikoren zerbitzuetik bereizita egotea, edo funtzio publikoak betetzeko ezgaituta egotea. Hala ere, birgaitzearen onura aplikatzekoa izango da, administrazio-arauen arabera, betiere lan-poltsako kideak dagokion agiri ofizialaren bidez egiaztatzen baditu.
- E. Udalak mugiaraztea, kontraesaneko administrazio-espeditente bat ireki ondoren. Espeditente horretan, zerbitzuak ematen dituen saileko arduradun teknikoak lanpostua betetzeko gaitasunik eza egiaztatu beharko du, inibiziorik ez dakarren eta lanpostuari esleitutako eginkizunak eraginkortasunez egitea eragozten duen errendimendu eskasagatik.
- F. Lokalizatu ezin den egoeran egotea, jakinarazpenaren datatik aurrera ezarritako epea igarotakoan, jasota geratzen den edozein bide erabiliz.
- G. Bere borondatez eskatzen badu. Eskatutako lan-poltsari edo -poltsari aplikatuko zaie.
- H. Lanpoltsako kidegoan edo kategorian karrerako funtzionario izendatzea Basauriko Udalean, une bakoitzean indarrean dauden lan-poltsatan sartu ondoren.
- I. Nahitaezko erretiroa hartzeko adinera iritsi badira edo borondatezko erretiroa onartu bazaie.
- J. Probaldia gainditu ez izana. Probaldia ezarriko da bitarteko langileak hautaketa-prozedura bat osorik gainditu ez badu, dela udalarena berearena edo beste administrazio batzuen, dela Lanbideren bidez egindako langile-hautaketena. 3 hilabeteko A1/A2 azpitalderako izango da, eta 1,5 hilabeteko C1/C2/AP azpitalderako. Izendapena ebazteko eta lan-poltsan behin betiko baja emateko proposamena atxikita dagoen saileko arduradun teknikoak eskatuta egingo da, eta bitarteko langileari jakinaraziko zaio, 5 egun balioduneko epean alegazioak aurkez ditzan. Era berean, sindikatu-ordezkaritzari jakinaraziko zaio, egoki iritzitako oharrak egin ditzan 5 egun balioduneko epean.
- K. Ez dute eskuratu zuen lan-poltsako kide izateko eskatutako titulazioa.
- L. Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa aitortu bazaie, hau da, pertsona dagoen poltsari dagokiona.
- M. Lanpostua gordetzea ez dakarren ezintasun iraunkor absolutua aitortu zaienean.



- N. 10. artikuluan ezarritako betebeharrak eta lan-poltsak kudeatzeko erregelamendu honetan aurreikusitako gainerako betebeharrak bete ez dituztenak.
- O. Lanpostuari dagozkion lanpostuak betetzeko behar den gaitasun fisiko eta psikikoa ez izatea. Hori behar bezala egiaztatu beharko da medikuaren txostenaren bidez.

Aurreko ataletan xedatutakoa gorabehera, edozein unetan Giza Baliabideen Sailari jakinarazten bazaio, gerora sortutako inguruabarrak direla-eta, lan-poltsako kideren batek ez dituela betetzen lanpostuak betetzeko eskatzen diren baldintzak, pertsona hori lan-poltsatik kanpo utziko da Basauriko Udaleko alkatearen eta presidentearen ebazpen bidez.

2. Behin betiko bajaren adierazpena organo eskudunak egingo du, eta interesdunari jakinaraziko zaio.

10. artikulua. — Basauriko Udaleko lan-poltsak kudeatzeko araudia

1. Izangaiek, Administrazioarekiko harremanetan, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 13. artikuluan aitortutako eskubideak dituzte. Horietako bat da beste administrazio batzuetatik lan-eskaintzak jasotzeko datuen lagapena ukatzeko eskubidea.

2. Hautagaiek bitarteko elektronikoak erabili beharko dituzte lan-poltsekin lotutako edozein izapide egiteko. Poltsa bateko lan-eskaintzak jasotzeko, ezinbestekoa da mezu elektroniko bakarra eta telefono mugikor bakarra jasotzea.

3. Izangaiek erantzukizunpeko adierazpen bat egin beharko dute, lan-eskaintza bat onartzeko dituzten baldintzak betetzen dituztela adierazteko. Era berean, eskatutako betekizunak egiaztatzeko dokumentazioa aurkeztu beharko du Administrazioak eskatzen duen unean, salbu eta Administrazioa Administrazio honen esku badago edo dagozkion erregistroetan kontsultatzeko gaituta badago.

4. Erantzukizunpeko adierazpen batean jasotako edozein datu edo informazioen funtsezko zehaztasunik ezak, faltsutasunak edo omisioak, edo adierazitakoa betetzen dela egiaztatzeko eskatzen den dokumentazioa Administrazio honetan aurkezten ez bada, ezinezkoa izango da eskubideaz baliatzen jarraitzea egitate horien berri izaten den unetik bertatik, hargatik eragotzi gabe egon litezkeen erantzukizun penal, zibil edo administratiboak.

11. artikulua. — Hizkuntza-eskakizunen geroko korporazioa

Lan-poltsa osatzen duten pertsonak edozein unetan aurkeztu ahal izango dituzte lan-poltsa eratu ondoren lortutako euskarazko hizkuntza-eskakizunak.

Lan-poltsa eratu ondoren dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzea lan-poltsan sartuko den datua izango da, baina horrek ez du handituko interesdunak lan-poltsan lortutako azken puntuazioa, eta lan-poltsaren eraketan ezarritako ordenari eutsiko zaio.

Hizkuntza-eskakizunak lortu izana Giza Baliabideen Departamentuan egiaztatu beharko da, titulu edo ziurtagiri ofiziala aurkeztuta.

IV. KAPITULUA

LAN-ESKAINZEN LEHENTASUNAK

12. artikulua. — Jaso beharreko eskaintzen zehaztapena

Izangaiek, integratzeko unean edo geroago, jaso nahi dituen lan-eskaintzen ezaugarrietako batzuk adierazi ahal izango ditu.

13. artikulua. — Prestazio mota

Lan-poltsan sartzeko diren unetik, langileek honako prestazio-modalitate hauetako bat aukeratu ahal izango dute:



- a) Edozein modalitate: zerbitzuak emateko eskaintzak jasoko ditu, kontratuaren edo izendapenaren iraupena edozein dela ere. Aukera hori lehenetsita agertuko da.
- b) Lanpostu hutsa. Lanpostu hutsak betetzeko izendapenen eta kontratuen eskaintzak jasoko ditu, baldin eta lanpostu horien titularrak zerbitzu-eginkizunetan edo antzekoetan, zerbitzu berezietan edo programetako izendapenetan badaude, eta hasierako iraupena urtebete edo gehiagokoa izango dela aurreikusten bada.

14. artikulua.— Lanpostuetarako deialdiak

1. Giza Baliabideen Sailak deialdia egingo die erabilgarri edo okupatuta daudenei, baldin eta araudi honetako 19. artikulua arabera izendapena hobetzeko eskaintzak jaso baditzaizkete, poltsaren lehentasun-ordenari jarraituz. Aldi baterako hainbat izendapen edo kontratu aldi berean eskaintzen badira, blokean eskainiko dira, izangaien lehentasun-ordenaren arabera aukeratzeko.

2. Lanpostuak derrigorrezko HE duenean, lan-poltsako lehentasun-ordenaren arabera hizkuntza-eskakizuna egiaztatu duen lehenengo pertsona prestuaren alde egingo da deialdia.

15. artikulua.— Eskaintzak jakinaraztea

1. Egindako ahaleginaren berri ematen duen edozein bide erabiliz jakinaraziko dira lan-eskaintzak, eta, hala badagokio, komunikazioa benetan ezarri dela adieraziz. Hasiera batean telefonoz egingo da, eta hiru saiakera egingo dira egun berean. Hautatutako pertsonarekin komunikaziorik egin ezin izan bada, mezu elektronikoa bidaliko da, hartu-agiriarekin eta irakurketarekin. Poltsako kide guztiek Giza Baliabideen Departamentuari telefono-zenbaki bat eta helbide elektronikoa bidaliko behar dizkiote.

2. Lan-eskaintza posta elektronikoz egin bada, telefono bidezko komunikazioa lortu ez delako, posta elektronikoa jasotzen duen pertsona Giza Baliabideen Sailarekin harremanetan jarri beharko da, eskaintzaren jakinarazpena bidali zen unetik zenbatzen hasita 24 orduko epean. Epe hori igarotakoan, hautatutako pertsonak ez badira aipatutako organoarekin harremanetan jartzen, zerrendako hurrengo izangaiari emango zaio bidea.

3. Premia larriko kasuetan, hau da, larunbatak eta jaiegunak kontuan hartu gabe lanpostuan hasteko denbora 24 orduko beharrezkoa denean, dei bat (1) nahikoa izango da zerrendako hurrengo kideari pasatzeko.

Kasu horietan, eskaintza egiten den unean bertan onartu edo baztertu beharko da.

4. Telefono-elkarrizketa bakoitzaren emaitza jasota geratuko da, deiaren eguna eta ordua dagokion erregistroan adierazita. Erantzungailu automatikoetan edo ahots-postontzietan uzten diren mezuek ere zehaztuko dira.

5. Hautatutako pertsonak egiten zaion lan-eskaintza zehatza benetan ezagutzen duenetik, hurrengo eguneko 12:00ak arteko epea izango du eskaintza onartzen duen ala ez jakinarazteko. Jakinarazpenik egiten ez bada edo eskaintzari uko egiten bazaio, lan-poltsatik kanpo utziko da aldi baterako baja-egoerara igarotzeko ezarritako arrazoietako bat ere gertatzen ez bada. Arrazoi bera argudiatuz eskaintzari uko egiten bazaio, edo aldi baterako baja-egoerara pasatzeko lehenago alegatutako lan-kontratu edo izendapen bera, edo hautagaia berriro bere borondatez alta eman badu, lan-poltsatik kanpo utziko da.

6. Giza Baliabideen Departamentuak ezin izan badu harremanetan jarri atal honetako 1. zenbakian aurreikusitako moduan, lan-poltsa osatzen duten pertsonen jakinarazpen bat bidaliko zaie, edozein bide erabiliz jasota gera dadin, eta adieraziko zaie haien egoera ezin dela lokalizatu. Jakinarazpena jaso eta 10 egun balioduneko epean, langileak ez badio idatziz adierazten Giza Baliabideen Departamentuari egoera hori konpontzeko asmoa duela, lan-poltsatik kanpo utziko dira.

**16. artikulua.— Zerbitzuak emateko betebeharra**

Lanpostu bat betetzeko eskaintza egiten zaion pertsonak izendapena onartu eta dagozkion zerbitzuak eman beharko ditu, 9.1.C puntuan adierazitako kasuren batean ez badago behintzat, kasu horretan aldi baterako bajaran egongo baita, Giza Baliabideen Departamentuari prest dagoen egoerara pasatzeko borondatea jakinarazi arte.

Lan-poltsakoa baino beheragoko kategoria bateko izendapenari uko egiteak ez du inolako zigorrik izango lan-poltsa horrentzat.

Hala ere, izendapen jakin batzuen iraupena salbuespenezkoa denez eta berehala bete behar direnez, uko egiteak ez du penalizaziorik izango, baldin eta izendapena (edo zerbitzu aktiboaren amaiera) 5 lanegunetik beherakoa bada – edo baliokidea lanaldi berezietan – edo lanaldiaren %50 baino gutxiagoko izendapenak badira.

17. artikulua.— Betekizunak egiaztatzea

1. Kontratua jabetzan hartzeko edo sinatzeko unean, hautatutako pertsonak batez beste erantzun-kausarik ez dutela adierazten duen zinpeko aitortpena egin beharko dute. Halaber, alde zuzenetik, eskatutako baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen duten agiriak aurkeztu beharko dituzte, baldin eta Administrazio honen esku ez badaude edo dagozkien erregistroetan kontsultatzeko gaituta ez badaude.

2. Prozesuan eskatzen edo baloratzen diren baldintzak betetzen ez badira, ezingo da kontratua edo izendapena egin, ezta lan-poltsa behin betiko baja eman ere.

18. artikulua.— Lanpostu bera aurretik betetzeko hautaketa zuzena

1. Lanpostu baten kasuan, lanpostu hori betetzen ari den langilea (aldi baterako ezintasuna, aitatasunak, amatasunak, etab.) berriro aldi baterako falta bada, zuzenean hautatu ahal izango da azken 6 hilabeteetan lanpostu-kode bera bete duen lan-poltsako azken pertsona, eraginkortasun- eta efizientzia-irizpideen arabera, betiere deialdia egiteko unean lan-poltsan aldi baterako bajaran ez badago.

2. Saileko buruak hautaketa zuzena egiteko eskatu beharko du. Eskaintza onartzea borondatezkoa da.

19. artikulua.— Izendapena hobetzea

9.1.a) artikuluan ezarritakoaren arabera okupatuta dauden eta honako egoera hauek dituzten pertsonen izendapena ez dauden pertsonen izendapena egiteko prozedura:

- a) Lanpostu hutsak betetzen.
- b) Zerbitzu-eginkizunetan edo antzekoetan izendatutako titularrak dituzten lanpostuak.
- c) Titularrak zerbitzu berezietan izendatuta dituzten lanpostuak.
- d) Bitarteko funtzionario izendatuak programaren arabera.

Kontratuaren hobekuntzak, printzipioz, Udalaren poltsetatik datozen bitarteko pertsonen izendapena baino ez zaizkie aplikatuko. Bestalde, beste administrazio publiko batzuek lagatako lan-poltsen bidez izendatzen diren pertsonak, baldin eta Udalak ez badu haien konfigurazioaren eta eguneratzearen gaineko kontrolik, salbuespen gisa «kontratu-hobekuntzak» eskuratu ahal izango dituzte, eraginkortasun- eta efizientzia-printzipioen arabera, baldin eta hobekuntza horiek bat badatoz beren eginkizunak betetzen dituzten Sail beraren premiekin, eta Poltsa propioetako pertsonarik ez badago.

Era berean, %80tik beherako portzentajearen zerbitzuak betetzen ari diren pertsonak «izendapen-hobekuntzak» eskuratu ahal izango dituzte %100eko izendapenetan.

Lanean ari den pertsona batek eskaintza onartzen badu, automatikoki uko egingo zaio aurreko izendapenari. Eskaintza onartzea borondatezkoa da, eta, beraz, ez da onartuko onartu ondoren aurreko egoerara itzultzea. Eskaintzari uko egitea idatziz egin beharko da, eta, horren ondorioz, egungo izendapenaren indarraldian gerta litekeen beste edozein hobekuntzari uko egitea ekarriko du.

**20. artikulua — Kateatutako izendapenak**

Titular batek, arrazoi batengatik ordezten bada eta, bere lanpostua amaitzean, ez bada bere lanpostura itzultzen hasierakoa ez den beste arrazoi batengatik, eraginkortasun- eta efizientzia-irizpideen arabera, lanpostua aldi baterako betetzen ari zen pertsona berak jarraitu ahal izango du, betiere lanerako ezintasun-egoeran ez badago eta lanpostua betetzeko beharra egiturazko beharrizan baten ondorio ez bada. Hiru ordezkapen-izendapen mota daude kateatuta:

- Amatasunaren ondoriozkoak: Haurdunaldiko 30. astetik aurrera amatasunaren aurreko aldi baterako ezintasuna hasten duten edo haurdunaldiaren aurretik ordaindutako lizentzia hartzen hasten diren emakumeen ordezkapenak amatasunaren eta, hala badagokio, edoskitze, opor eta adin txikikoak zaintzeko balizko eszedentzien arabera egingo dira.
- Aldi baterako ezintasuna ematen denean, ondoren oporrak edo baimen/lizentziaren bat, edo alderantziz.
- Lanaldi-murrizketa bat ordezten ari denean eta Arlo edo Sail berean beste lanaldi-murrizketa bateragarri bat sortzen denean (adibidez, Oinarritzko Gizarte Zentro batean murrizketa ordezten bada eta Oinarri batean bateragarria den beste lanaldi-murrizketa bat betetzeko beharra sortzen bada).

21. artikulua. — Burutzetarako izendapena

Buruzagitzako edo erantzukizun bereziko lanpostu bat ohiko prozeduraren bidez (lanpostuak betetzeko lehiaketa edo karrerako funtzionario baten zerbitzu-eginkizuna) bete ezin bada, zerbitzu publikoak eraginkortasunez kudeatzeko zereginak dakarren erantzukizuna kontuan hartuta, hautaketa-prozesu labur batean egingo da, dagokion poltsan ondoen dauden 5 pertsonen artean, karrerako langileen zerbitzu-eginkizunetarako erabilitako irizpideak erabiliz, eta azkenean hautatutako bitarteko pertsona izendatuko da.

Zehazki, prozedura honi jarraituko zaio:

- Prest dauden lehenengo bost pertsonen artean aukeratuko da, edo kontratua hobetu dezaketenen artean, baldin eta hautaketa amaitu arte prest badaude. Gaitasun teknikoa baloratzeko, Curriculum Vitaea aurkezteko eskatuko zaie. Bertan, prestakuntza eta esperientzia profesional osoa adieraziko dira, bai eta bete beharreko lanpostuak dakarren erantzukizuna bere gain hartzeko gaitasuna ere.

Aipatutako alderdiak baloratu ondoren, hautagaien artean berdinketa gertatzen bada, lan-poltsan duten posizioa erabiliko da irizpide erabakitzaile gisa.

22. artikulua. — Lan-harremana etetea, ezeztatzea eta amaitzea

Bitarteko funtzionarioaren kargu-uztea, EPOE legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 63. artikuluan aurreikusitako arrazoiengatik ez ezik, izendapena eragin zuen arrazoia amaitzen denean ere gertatuko da.

Izendapena ezeztatu egingo da arrazoi hauetakoren batengatik:

- Bitarteko lanpostu bat karrerako funtzionario batek betetzen duenean, arauz ezarritako hornidura-sistemaren baten bidez.
- Gerora sortutako arrazoiengatik plaza amortizatzen denean.
- Udalak uste duenean jada ez dagoela bitarteko estaldura eragin zuten urgentzia-eta premia-arrazoirik.

LPZko lanpostu hutsetan dauden bitarteko langileen izendapenak amaitzen badira titular berri bat sartzeagatik (sarrera edo hornidura berria), langileak birbanatzen badira, plazak amortizatzen badira edo programak amaitzen badira, eta lanpostu bereko eta ezaugarri bereko plazetan eraginpeko pertsona bat baino gehiago badago, zerrendako eskubide okerrenekoetatik hasita egingo dira amaierak:

- 1) Indarrean ez dagoen zerrenda batean egotea.
- 2) Zerrendan posizio okerragoan egotea.

**23. artikulua.— *Datu pertsonalen babesa***

Hautaketa-prozesuan bildutako edo sortutako datu pertsonalak datuak babesteari buruz indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera tratatuko dira.

Eskabideetan emandako informazio guztia fitxategi batean sartuko da, eta aldi baterako kontrataziorako eta bitarteko funtzionarioak izendatzeko sortzen den lan-poltsa kudeatzeko baino ez da erabiliko.

Eskabidea aurkezten duten pertsonak berariaz onartuko dute emandako datuen tratamendua, baldin eta segurtasun-neurriak eska baditzakete eta hautaketa-prozedurarako beharrezkoak badira.

Prozesuan zehar emandako datuak beste administrazio publiko batzuei laga dakizkieke, hala eskatzen badute. Lagapen hori titular diren datu pertsonalei dagokienez egin nahi duten hautagaiek espresuki onartu beharko dute.

Eskabidean agertzen diren helbidea, telefonoak eta posta elektronikoa baliozkotzat joko dira. Eskaera egiten duenaren erantzukizuna da, soil-soilik, kontsignazioan egon daitezkeen akatsak eta horietan gertatzen den edozein aldaketaren berri ematea.

Jakinarazpenak egin ahal izateko, eskabidean adierazitako helbidea hartuko da helbidetzat, baldin eta ondoren Giza Baliabideen Sailari berariaz eta modu frogagarrian beste helbideren bat jakinarazten ez bazaio.

24. artikulua.— *Lan-poltsen jarraipen-batzordea*

Batzorde horren helburua da araudi hau aplikatuz lan-poltsen kudeaketan sor daitezkeen zalantzak eta/edo arazoak argitzea.

Batzorde horren osaera honako hau izango da:

- Presidentea, Langileen Arloko zinegotzigoa duen pertsona.
- Bokalak, Langileen Arloko pertsona 1.
- Batzordekideak, Langileen Batzordeak ofizialki izendatutako 2 ordezkari.

25. artikulua.— *Administrazio publikoen arteko lankidetzak*

1. Lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak beste administrazio publiko batzuen edo Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakundeen esku utzi ahal izango du lan-poltsatako langile eskuragarrien zerrenda, baldin eta langileek baimena eman badute beren datuak horretarako lagatzeko.

Eskaera horiei erantzun eraginkorra emateko, ezinbestekoa izango da lan-poltsetan dauden langileak egotea eta Basauriko Udalaren eta haren erakunde autonomoen lan-kargak eta langile-beharrak kontuan hartzea.

Lankidetzak eskatzen duen erakunde publikoak konpromisoa hartzen du Basauriko Udalari kontratatutako langileen nortasuna jakinarazteko eta jasotako pertsonen zerrenda eskaera egiteko soilik erabiltzeko. Edozein kontratazio/izendapen osagarrik beste eskaera bat izan beharko du.

Era berean, konpromisoa hartzen du langileen hautaketan Basauriko Udalak emandako zerrendan agertzen den lehentasun-hurrenkerari jarraitzeko, eta hautagaiei jakinarazteko eskaintza onartzea borondatezkoa dela eta Basauriko zerrendetan behin-behineko baja ematea ekarriko duela izendapena amaitu arte edo 7 egun naturalekin bertan alta ematea eskatzen duen arte, eta uko egiteak ez dakarrela penalizaziorik.

Arau horiek betetzen ez direla egiaztatuz gero, Basauriko Udalak beretzat gordetzen du ez-betetzea egin duen erakundeari langilerik ez emateko eskubidea.

2. Bestalde, lan-poltsan langilerik ez duten langileak eskatzen dituzten zuzenbide pribatuko erakunde publikoek hautaketa-prozesua egingo dute.

26. artikulua.— *Informazioa*

Interesdunek informazio hori eta datu pertsonalak eskatu ahal izango dituzte, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari (recursos_sos_humanos@basauri.eus) idatziz/posta



elektronikoz jakinarazi beharko dizkiote egoera pertsonalean gertatzen diren aldaketak (altak, bajak, helbide-aldaketak, telefonoa, posta elektronikoa, etab.).

XEDAPEN INDARGABETZAILEA**Xedapen Indargabetzailea. — *Indargabetzea***

Indarrik gabe uzten da Osoko Bilkurak 2008/04/24an onartutako lan-poltsaren erregelamenduari buruzko aurreko akordioa.

AZKEN XEDAPENA**Azken Xedapena. — *Indarrean sartzea***

Erabaki hau argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.