

## **ALDI BATERAKO LANEKO POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDEAK**

### Zioen azalpena

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 33. artikulua Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren 102. artikuluari dagokionez ezartzen duenarekin bat, bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratudunak arauz ezarritako prozedurei jarraiki aukeratuko dira, publikotasun-, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak kontuan izanik, eta ahalik eta bizkortasun handienarekin. Hautagaiek, berriz, titulazioari buruzko eskakizun orokorrak eta lanpostua betetzeko eskatutako gainerako baldintzak bete behar dituzte.

Adierazitakoarekin bat, 2008ko urriaren 31ko bileran, GUFeko Gobernu Batzordeak Lan-poltsak Kudeatzeko Irizpideak deritzon dokumentuari buruzko erabakia onartu zuen (5/2008 akta-zk.), zeina GUFEn negoziazio-mahaiaren 2008ko urriaren 10ean adostu zen (BAO, 247. zk., 2008ko abenduaren 24an).

Dokumentu horrek indarrean dirauenetik, baina, zenbait gorabehera izan dira. Egia esan, denborak agerian utzi du beharizan berriak daudela eta arazoak era askotakoak direla. Horren aurrean, Lan Poltsak Kudeatzeko Batzordea ez da nahikoa izan hutsune horiei aurre egiteko.

Are gehiago, Erakundean luzaroan enplegu-eskaintzarik egon ez denez, erabilgarri dauden aldi baterako laneko poltsetako asko zaharkituta geratu dira. Horrek neurri handi batean ekarri du kudeaketa-irizpideei buruzko dokumentuaren hasierako helburuaren desitxuratzeko handi bat. Horren adibide gisa, aipatu behar da gaitasun ez duten izangaiei lanpostu hutsak eskaini izana, baldintza bakarrekin: lan-poltsan egotea edo hari atxikita egotea.

Horrez gainera, gai honetan interes ugari metatzen dira, askotan kontrajarriak direnak, dagokion lanpostua goragoko mailako eginkizunak direlako bidez —orain aldi baterako barne-sustapenaren bidez arautuak— eta txanda askearen bidez lortu nahi dutenen artean. Gatazka hori dela eta, Arartekoak berak aukera izan du iritzia emateko: erabaki haren legezkotasuna zalantzarikoa dela jota, eskatu du berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta lehia-printzipioak errespetatuko dituen arauketa berri bat onets dadila. Ez da harrizkoa, ikusita EAEANen Lan arloko Salak zer erabaki hartu zuen GUFEn ordezkariak duten



sindikatuak 2006ko deialdiaren hamabosgarren oinarria dela-eta jarritako gatazka kolektiboari buruz.

Argi dago, beraz, komeni dela testu berri bat arautzea, batetik, izangai batzuen eta besteen interesak modu egokian arautzeko eta, bestetik, Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeak bere zentroetako erabiltzaileen laguntza-beharrei aurre egiteko behar dituen langileak izateko. Ezin dugu ahaztu eskubide horiei —haitako asko funtsezkoak— erantzutea dela langileen kontratazioen arrazoi nagusia.

Dokumentu honen berritasun nagusia da aldi baterako laneko poltsan sartzeko ezinbestekoa dela prozesua gainditzea. Eskakizun hori Erakundearen langile finkoentzat zein txanda askearen bidez sartu diren kanpokoentzat.

Ondoren, arautu da zer prozedura erabiliko den Erakundearen lan-kontratu mugagabeko langile finkoei deitzeko, antolaketa- eta kudeaketa-arrazoiaren ondoriozko mugak eta lan-sustapenerako eskubidea bateragarri egiteko. Sistema misto bat aukeratu da, kontratazio-kasuak mugaturik lanpostu hutsak eta 4 hilabetetik beherakoak ez diren kontratuak deien ehuneko jakin batean hartuko dituen.

Oraingo arauketak, orobat, komunikazio-sistemaren eta erabili beharreko bitartekoen arloko garrantzizko berritasunak dakartza. Haiei esker, izapideak eta epeak laburtzen dira, segurtasun juridiko handiagoa izateko eta erabilgarri dauden bitartekoen kudeaketa hobea lortzeko. Erabaki honen edukia GUFEN lan egiten duten sindikatuarekin negoziatu eta adostu da.

Hona hemen testuaren artikulua:

1. artikulua *Osaera eta iraupena.*

1. Aldi baterako laneko poltsetan pertsona hauek egongo dira: GUFEN dagokion lan-poltsako kategorian lanpostu finkorik izan gabe GUFEN deituriko hautaketa-prozesuko lehenengo ariketa gutxienez gainditu dutenak edo *ad hoc* eginiko deialdietako lehenengo ariketa gainditu dutenak.

2. Eratzen direnengan erabakitzen den epean zehar egongo dira indarrean lan-poltsak. Eperik ezarri ezean, indarrean iraungo dute EPE baten edo «ad hoc» deialdi baten ondorioz iraungitzen diren arte.



## 2. artikulua *Lan-poltsa motak*.

Lau motatako lan-poltsak daude:

— Lanpostu hutsak eta antzekoak betetzeko kontratuetarako eta errelebu-kontratuetarako.

— Iraupen luzeko kontratuetarako (4 hilabete edo gehiago).

Iraupen luzeko kontratutzat hartuko dira, betiere, honako ordezkapen hauek: haurdunaldiko arriskuaren eta amatasunaren ziozkoak, lanpostuaren erreserba duten eszedentziak, sindikatuan aritzeko liberazioak, euskara-ikastaroak, amaiera-datarik ez duten edo 4 hilabetetik gorako iraupena duten lanaldi-murrizketak, jatorria iraupen luzeko kontratu batean duten ordezkapenak eta 4 hilabeteko edo gehiagoko zeregin-pilaketak.

Lanaldi-murrizketaren ziozko iraupen luzeko kontratu bat onartu dutenei kontratu osagarriak eskainiko zaizkie, titularra ez dagoenean haren absentzia betetzeko. Lanaldi-murrizketako kontratu bat onartzeak berekin ekarriko du plangintza aldi onartzea edo ukatzea dagokion plangintza osoa.

— Iraupen laburreko kontratuetarako (4 hilabete baino gutxiago). Halakotzat hartuko dira, beti, ABEaren ziozko kontratuak eta antzekoak, bai eta lanaldi-murrizketaren ziozko 4 hilabetetik beherako kontratuak ere.

— Presazko kontratuetarako. Presazko kontratuak deritzenak betetzeko izango dira.

## 3. artikulua *Lehentasuna*.

1. Lan-poltsa bakoitzeko kideen lehentasun-hurrenkera ezartzeko, kontuan hartuko da dagokion hautaketa-prozesuan zenbat ariketa gainditu diren eta zer puntuazio lortu den. Puntuazio horren arabera zehaztuko da poltsen barruko hurrenkera, handienetik txikinera.

Beraz, lehen maila batean, hautaketa-prozesuko ariketa guztiak gainditu dituzten pertsonen deituko zaie, beti. Pertsona horiek puntuazio osoaren arabera antolatuko dira, deialdiko epaimahaiak erabakitakoarekin bat puntuazio altuena lortu duenetik txikiena izan duenera, eta prozesuko fase guztiak hartuko dira kontuan. Beharrezkoa izango da eskaintzen den kontratu mota bete ahal izatea eta lanpostuen zerrendan ezartzen diren baldintzak betetzea.



Hurrengo maila batean, deialdiko azken ariketa izan ezik gainerako guztiak gainditu dituzten pertsonak sartuko dira, eta, hurrengo mailarik badago, berdin jokatuko da, lehen ariketa besterik gainditu ez duten izangaien mailara heldu arte.

Maila bakoitzaren barruan, deialdian lortutako puntuazio osoaren arabera ezarriko da hurrenkera; oposizio-fasea gainditu ez dutenen kasuan, puntuazio hori gainditu dituzten ariketa guztien puntuazioen batura izango da.

Puntuazioan berdinketa gertatuz gero, lehenengo ariketan lortutako puntuazioari begiratuko zaio; orduan ere berdinketa badago, hurrengoari, eta, ariketak guztiak amaituta, irizpidea urte gehien nork duen izango da.

Lan-poltsa eragin duen deialdian txanda bateko baino gehiagoko pertsonak egon daitezkeela aintzat hartuta, txanda horiekin guztiekin zerrenda bakarra egingo da, non maila bakoitzaren barruan sartuko diren gainditu duten pertsona guztiak puntuazio-hurrenkera zorrotzean ordenaturik.

2. Salbuespenez, beste erakunde edo administrazio batzuetako zerrendetara jo ahal izango da, baina horren berri emango zaio, aurretik, Lan-poltsak Jarraitzeko Batzordeari. Sistema hori behin-behinean erabiliko da, harik eta aldi baterako laneko poltsarako deialdi berria egiten den arte. Beste administrazio batzuei eskatutako zerrendek EPEetatik sortuak izan behar dute eta gainditu duten izangaiak izan behar dituzte, eta/edo ordezkapenari dagokion kategoriako poltsen deialdietatik sortutakoak. Entitate bereko pertsonen deitzeko hurrenkera ondoren adierazitakoa da, eta eraturako azken lan-poltsatik hasiko da. Hona hurrenkera:

— Bizkaiko Foru Aldundiaren zerrendak.

— EAEko administrazioen zerrendak (Osakidetza, IVAP, e.a.).

3. Administrazio horiek ezin badigute eskaini kasuan kasuko deialdietan gainditu duten pertsonen zerrendarik, orduan, GUF EK behar diren lan-poltsatarako «ad hoc» deialdia egitea erabakiko du, eta deialdian zehaztuko dira norainokoa eta ondorioak. Aurrerantzean, besterik ezean, jatorrizko poltsako edo poltsatarako zerrendei erantsiko zaizkie halako deialdietako prozesuak gainditu dituzten pertsonen zerrendak.



Halaber, «ad hoc» deialdia egin ahal izango da poltsa edo poltsak nahikoak ez direla iritzi gero, dela lan-poltsa horietan gainditu duen pertsona nahikorik ez egoteagatik, dela dokumentu honetan xedatutakoarekin bat beste erakunde publiko batzuetara jota erakundeon zerrendetan langilerik ez egoteagatik.

4. Kontratua amaitu ondoren, aukeratutako pertsona jatorrizko lan-poltsara itzuliko da, lehen zegoen hurrenkera berera.

4. artikulua *Parte hartzeko lehenetsitakoak.*

1. Poltsa eta lanaldi motak aukeratzea.

Hautaketa-prozesuaren ondoriozko poltsak eratzen direnengan aukeratzeko dituzte izangaiek, lehenengoz, parte hartzeko lehenetsitako aukerak; orduan aukeratzeko dute zer poltsa motatan egon nahi duten.

Lan-kontratu mugagabeko langileek ere adierazi ahal izango dute zer aukera lehenesten duten, betiere dagokion kontratu motarako deitu ahal bazaie 14. artikuluan ezarritako zehaztapenekin bat.

2. artikuluan ezarritako aukerez gainera, izangaiek lanaldi mota ere aukeratu ahal izango dute:

— Edozein lanaldi mota.

— Lanaldi osoko kontratuak, besterik ez.

— Lanaldi partzialeko kontratuak, besterik ez.

2. Gunea aukeratzea.

Kategoria bakoitzerako I. eranskinean adierazitako zonetako bat edo guztiak aukeratu ahal izango dira. Horretarako, eranskinak eredu normalizatu bat jasotzen du, zeinak informazioa duen izangai bakoitzak aukera ditzakeen kategoriei, zonei, lanaldiei eta lan-poltsa motari edo motei buruz.

Hautaketa-prozesu bakoitza amaitu ondoren, GUFEK ofizioz hasiko da lan-poltsak eratzeko prozesua. Ildo horretatik, lan-poltsan sartzeko eskubidea duten pertsonen behin-behineko zerrenda argitaratuko du iragarki-taulan eta web-orrian. Argitalpenaren bidez, jakinarazpena



egingo zaie interesdunei. Ondoren, 15 egun balioduneko epe bat irekiko da behin-behineko zerrendari erreklamazioak aurkezteko.

Epe hori igarota, GUFEn gerenteak erreklamazioak ebatziko ditu, eta lan-poltsan sartzeko eskubidea duten pertsonen behin betiko zerrenda argitaratuko da iragarki-taulan eta web-orrian.

Deiari dagokion zonako kategorietakoren batean poltsa mota bat agortzen bada, poltsa hori agortutzat joko da, eta zona horretako kategoria bereko gainerako lan-poltsetako pertsoneri deituko zaie. Eta, laneratzeko langilerik ez badago, 3.2 artikuluan ezarritakoaren arabera jardungo da.

Zonifikaziorako betebeharra ezartzen da enplegu publikoaren eskaintza baten ondorioz sortutako poltsetako pertsonentzat. Zonifikazioa 1. eranskinean ezarritako zehaztapenekin bat egingo da.

Irizpide hauek onetsi ondoren eratzen diren lan-poltsen kasuan, dagokion kategoriarako zonifikazio-prozesu berri bat ireki beharko da.

Aurrekoa gorabehera, aldi baterako laneko poltsetako langileek parte hartzeko lehenetsitako aukeretara egokitzeko, urtean behin epe bat ireki ahal izango da lehenetsitako horiek aldatzeko, baina horrek ezin izango die aldaketarik ekarri gainerako izangaiei. Horretarako, eskatutako aldaketa guztien behin betiko zerrenda onartu ondoren, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak poltsa eguneratuak eta haien ondorioen data argitaratuko ditu.

##### *5. artikulua Aldi baterako zerbitzuak emateko egonkortasuna.*

Baldin eta langilea kausa bategatik ordeztzen bada eta kausa hori bukatutakoan beste kausa desberdin bat suertatzen bada gehienez sei eguneko tartean (amaiera- eta hasiera-egunak zenbatu gabe), eta azken kausa horrek ordeztua lanpostura itzultzea galarazten badu eta beste kontratu bat egin beharra eragiten badu, orduan, hasierako ordezkapena egin duenari esleituko zaio kontratua, poltsan duen posizioa edozein delarik ere, betiere pertsona bera ordeztzen badu eta GUFEk eraturako poltsa propioetan sartuta badago, ezertan eragotzi gabe zeregín-pilaketako kontratuetan aplikatu beharreko legezko muga.



Jarraitutasun hori ez da gertatuko lehenengo deia irizpide hauen 3.2 artikuluekin bat eratutako poltsetako langileei egiten zaienean, ez eta plangintzaren ondorioz egin diren kontratuen kasuan ere.

## 6. artikulua *Langileen egoerak.*

Lan-poltsetan, langileak egoera hauetan egon daitezke:

1. *Lanean*: Aldi baterako laneko poltsa bateko kideak lanean egongo dira beren poltsari dagokion kontratu bat eskuratzen duten momentutik. Kontratuaren indarraldian zehar, hura amaitu ondorengo datetarako kontratuak eskaini ahal izango zaizkio langileari, edo eskaintza berriak egin ahal izango zaizkio, 11. artikuluan kontratua hobetzeko kasuei buruz ezarritakoaren ondorioz.

2. *Altan/Laneratzeko prest*: Egoera horretan egongo dira deitzen dietenean kasu hautako batean dauden pertsonak:

a) Deitzen dieten egunean indarrean kontraturik ez dutenak.

b) Kontratu bat indarrean duten (lanean) baina eskainitako kontratuaren hasiera-egunean libre egongo direnak.

c) Aldi baterako baja-egoera amaitu dutenak.

Borondatezko aldi baterako baja hasiera- eta amaiera-datekin eskatu bazuten, aldi baterako baja eskatzeko idazkian adierazitako amaiera-dataren biharamunean joko da laneratzeko prest daudela. Baina, borondatezko aldi baterako baja amaiera-datarik gabe eskatu bazuten eta geroago laneratzeko prest daudela adierazten badute, orduan, lanean hasteko eskaera-idazkia GUFEn erregistro orokorrean jasotzen den egunaren ondorengo hirugarren egun baliodunetik aurrera joko da pertsona horiek laneratzeko prest daudela eta deitu ahal zaiela. Hala ere, interesdunak adierazten badu hiru egun baliodun horien ondorengo beste egun batean egongo dela prest laneratzeko, egun horren biharamunean izango ditu ondorioak egoera horrek.

Baja ofizioz eman bazen, baja eragin zuen kausa amaitu eta biharamunetik aurrera egongo dira libre deia jasotzeko.



3. - *Altan/Lanerako prest-Lehentasunekoa*: Langileak egoera honetan egongo dira zentroen edo zerbitzuen funtzionamenduaren ziozko aparteko arrazoiak direla-eta eta haiei egotzi ezin zaizkien arrazoiengatik kontratua gauzatu ez denean.

Halako egoera batean dauden pertsonak lehentasuna izango dute aukeratze-momentuan zerrendetan leku hobean egon litezkeen gainerako kideei dagokienez. Poltsa berean eta zona berean sortutako lan-kontratuaren lehen eskaintzarako deituko zaie pertsona horiei, zeinek posturako eskatzen diren betekizunak bete behar dituzten.

Kontratua amaitutakoan, jatorrizko zerrendan —zenetik deitu zieten— zuten lekura itzuliko dira. Baldin eta zerrendetan pertsona bat baino gehiago badaude egoera horretan, lan-poltsan duten hurrenkerak ezarriko du zeinek duen lehentasuna.

4. *Aldi baterako baja* Aldi baterako bajaran ez da kontraturik eskainiko, lan-poltsa mota dena dela. Baja kasu hauetan gertatuko da:

a) Interesdunak aldi baterako baja eskatu ahal izango du. Gutxienez, egutegiko 15 egun iraugo du bajak, eta, gehienez, hilabetea; baina ezin izango du hartu, guztiz edo partez, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak urtero ezartzen dituen plangintzen aldietan. Halaber, lan-poltsen indarraldian zehar, egutegiko urte baterako (urte sabatikoa) baja-eskaera bakarra besterik ez da onartuko.

Interesdunak baja-eskaeraren berri eman beharko dio Pertsonak Zuzentzeko Departamentuari, idazki bidez, ondorioak sortu baino egutegiko 15 egun lehenago, gutxienez.

b) Aldi baterako baja automatikoki gertatuko da honako kasu hauetan:

1.º Eskaera idatzirik egin beharrik gabe interesdunak egiaztatzen badu beste enpresa, administrazio edo erakunde batek kontratatu duela edo aldi baterako ezintasun-egoeran dagoela. Egoera hori amaitu ondoren, alta-egoeraren berri eman beharko dio Pertsonak Zuzentzeko Departamentuari, egutegiko 15 eguneko epean, gehienez. Komunikazio horrekin batera, alta-egoeran dagoela justifikatzeko agiria aurkeztuko du. Lanean hasteko eskaera-idazkia GUFEn erregistro orokorrean jasotzen den egunaren ondorengo hirugarren egun baliodunetik aurrera joko da interesduna laneratzeko prest dagoela eta deitu ahal zaiola.





2.º Pertsona batek iraupen laburreko lan-eskaintza bati edo urgentziazko bati uko egiten badio justifikatutako arrazoirik gabe, aldi baterako baja emango zaio, dagokion poltsa-motan, lau (4) hilabetez, deitu zaion egunetik aurrera.

3.º Pertsona batek iraupen laburreko kontratu bat onartu ondoren hari uko egiten badio kontratuaren hasiera-egunaren aurretik, aldi baterako baja emango zaio, dagokion poltsa-motan, sei (6) hilabetez.

4.º Pertsona batek iraupen luzeko kontratu bati justifikatutako arrazoirik gabe uko egiten badio, aldi baterako baja emango zaio, dagokion poltsa-motan, urtebetez (1).

5.º Pertsona batek iraupen luzeko kontratu bat onartu ondoren hari uko egiten badio kontratuaren hasiera-egunaren aurretik, aldi baterako baja emango zaio, dagokion poltsa-motan, urtebetez (1), eta, gainera, lan-poltsaren azken postura joango da.

6.º Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 85. artikuluan tipifikatutako falta arinen bat egiten dutenei aldi baterako baja emango zaie kide diren kategoria guztietako poltsetan, hiru (3) eta sei (6) hilabete bitarteko denboraldi batean.

7.º Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 84. artikuluan tipifikatutako falta astunen bat egiten dutenei aldi baterako baja emango zaie kide diren kategoria guztietako poltsetan, sei (6) hilabete eta egun batetik (1) urtebetera (1) bitarteko denboraldi batean.

c) Aurreko letretan aipatu diren bidezko arrazoiak hauek dira:

1.º Beste administrazio publiko batzuetan edo enpresa pribatuan lanean jardutea, betiere interesdunak indarrean duen kontratua eta GUFEn eskaintza bat badatoz 2. artikuluan ezarritako poltsa-motaren batekin.

Ezin izango da justifikatu 11. artikuluan hobekuntzatzat jotako kontratu bati uko egitea, direla GUFEn lanean dauden langileei egindako eskaintzak, direla beste administrazio publiko batzuetan edo sektore pribatuan dihardutenei egindakoak.

2.º Bajan egotea arrazoi hauetako batengatik: gaixotasuna, haurdunaldia, amatasun edo aitatasunaren ziozko lizentzia, adopzioa edo harrera.

3.º Pertsona laneratzea oztopatzen duten ezinbesteko kausak, behar bezala justifikatu behar direnak, betiere pertsonari deitzen zaion momentuan gertatzen badira eta oraindik



badiraute kontratuaren sinadura-egunean. Interesdunak kasuan kasuko inguruabar hori justifikatu beharko du.

4.º Kontratu bat amaitzen denetik beste bati dagozkion zerbitzuak ematen hasteko ordura arte gutxienez hamabi ordu igaro ez direnean.

5.º Gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin eskaintzen ez den kontratuari uko egitea, urgentziazko kontratuen kasuan izan ezik. Kasu honetan, ez da eskainiko hasiera-data bera duen beste kontraturik, dela poltsa-mota berekoa, dela beste poltsa-mota batekoa.

6.º Poltsako kideak parte hartzeko adierazitako aukera lehenetsietara egokitzen ez den lan-  
eskaintza bati uko egitea.

7.º Zerbitzuak 7 egunean edo gehiagoan ematen aritzea, atsedetik hartu gabe.

8.º Hitzarmenaren 40.2 artikuluan adierazitako salbuespenezko kasuetako batzuk.

Bost (5) egun balioduneko epea ezartzen da beharrezkoak diren frogagiriak aurkezteko  
Pertsonak Zuzentzeko Departamentuan.

### *5. Behin betiko baja*

a) Hauek dira behin betiko bajaranako arrazoiak:

1.º Pertsona batek plaza huts bat edo antzeko bat betetzeko kontratua justifikatutako  
arrazoirik gabe ez onartzeak berekin ekarriko du pertsona horri baja ematea kide den  
poltsan, dagokion kategoriakoan.

2.º Pertsona bat kontratu batean hasi bada eta bere borondatez uko egiten badio hura  
amaitu aurretik, behin betiko baja emango zaio kide den poltsan, dagokion kategoriakoan,  
non eta ez den GUFEn kontratuaren hobekuntzat jotako gai batengatik.

3.º GUFEn plantillako langile finko bihurtzea, dagokion poltsako kategorian.

4.º Diziplina-espediente bidez zehapena jaso izana, eta, ondorioz, kaleratua izatea.

5.º Epai judizial irmo bidez zigortua izatea, enplegatu edo kargudun publikoentzako  
desgaikuntza absolutu edo bereziko zigorraren bidez.



6.º Legez ezarritako probaldiak ez gainditzea.

7.º Norberak baja eskatzea.

8.º Poltsako kidea sei hilabetetik gora aurkitu ezinik egotea.

9.º Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 83. artikuluan oso astun gisa tipifikatutako faltaren bat egiten dutenei behin betiko baja emango zaie kide diren poltsa eta kategoria guztietan.

Poltsako kide bati behin betiko baja ematea erabakitzen denean, behar bezala jakinaraziko zaio.

b) Behin betiko baja ez emateko bidezko arrazoiak hauek dira:

1.º Beste administrazio publiko batzuetan edo enpresa pribatuan lanean jardutea, betiere interesdunak indarrean duen kontratua eta GUFEn eskaintza bat badatoz 2. artikuluan ezarritako poltsa-motaren batekin.

Ezin izango da justifikatu 11. artikuluan hobekuntzat jotako kontratuetako bati uko egitea, direla GUFEn lanean dauden langileei egindako eskaintzak, direla beste administrazio publiko batzuetan edo sektore pribatuan dihardutenei egindakoak.

2.º Bajan egotea arrazoi hauetako batengatik: gaixotasuna, haurdunaldia, amatasun edo aitatasun ziozko lizentzia, adopzioa edo harrera.

3.º Poltsako kideak parte hartzeko adierazitako aukera lehenetsietara egokitzen ez den lan-eskaintza bati uko egitea.

Bost (5) egun balioduneko epea ezartzen da beharrezkoak diren frogagiriak aurkezteko Pertsonak Zuzentzeko Departamentuan.

*6. Aurkitu ezinik egotea:* GUFeko Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak, ofizioz, alta emango die, *aurkitu ezinik* egoeran, 12.2 artikuluan ezarritako zehaztapenen arabera egindako deiei erantzun ez dietenei.

Egoera horretan daudenei ez zaie lan-eskaintzarik egingo.



*Aurkitu ezinik* dagoen pertsona berriro egongo da *altan/lanerako prest* hala eskatzen badio Pertsonak Zuzentzeko Departamentuari. Horretarako idazki bat aurkeztu beharko du, datu pertsonal eguneratuekin batera. Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak eskaera ebaluatuko du, interesdunak aurkeztutako alegazioak kontuan hartuta, erabakitzeko interesdunari alta ematen dion (lanerako prest) aldi baterako baja edo behin betikoa. Alta emanaz gero, erabakia hartu eta hilabetera itzuliko da interesduna lan-poltsara.

Bost (5) egun balioduneko epea ezartzen da beharrezkoak diren frogagiriak aurkezteko Pertsonak Zuzentzeko Departamentuan.

#### *7. artikulua Poltsa berriak eratzea eta/edo daudenak handitzea.*

1. Oro har, lan-poltsak indarrean dauden bitartean, ez da aukerarik egongo aldatzeko.
2. GUFEn beharrianengatik beharrezkoa bada aldi baterako kontratazioak egitea lan-poltsetan ez dauden kategorietarako edo lanpostu bereziak eta/edo sortu berriak betetzeko, orduan, hauketa-prozesu bat egingo da, non parte hartu ahal izango duten GUFEn lan-kontratu mugagabeko langileek.

Hautaketa-prozesu horren bidez, aurrerantzean sor daitezkeen kategoria bereko beharriaz erantzun zaie, dagokion eskaintza publikoa egin arte.

#### *8. artikulua Zehapenak. Prozedura.*

1. Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeko zentro eta zerbitzuetako zuzendariak eta arduradunak Pertsonak Zuzentzeko Departamentuari jakinarazi beharko dizkiote aldi baterako laneko poltsetako kideek zerbitzuak eman bitartean egiten dituzten garrantzi bereziko egitate larriak, EFPLren III. tituluaren VIII. kapituluaren tipifikatutako jokabide izan daitezkeenak, baldin eta egitate berak direla-eta ez bada izapidetu dagokion diziplina-espedita. Egoki irizitako informazio-jarduketaz gainera, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuko burutzak, egitate larri horiek ikusita, erabakiko du artikuluko honetan arautzen den diziplina-prozedura hastea. Betiere, prozedurak alderdi guztien iritzia izango du kontuan, eta interesdunari entzunaldiaren izapidea bermatuko zaio. Prozedurari hasiera ematen dion ebazpenean instrukzio-egile bat izendatuko da, erruztatuaren talde berekoa edo gorago mailako taldekoa. Bestalde, ebazpen hori formalki jakinarazi beharko da. Instrukzioaldian, egitateak zehazteko eta argitzeko beharrezkoak diren eginbide eta frogak



guztiak egingo dira. Instrukzio aldia amaituta, 15 egun balioduneko gehieneko epe batean, instrukzio-egileak kargu-orria egingo du, non jasoko dituen egotzitako karguak, haien tipifikazioa eta aldi baterako laneko poltsetan aplikatu daitekeen zigor-proposamena.

2. Kargu-orria erruztatuari jakinaraziko zaio, eta hark hamar (10) egun balioduneko epea izango du bere eskubideen alde egiteko egoki iritzitako alegazioak eta agiriak aurkezteko. Prozedura izapidetu ondoren, instrukzio-egileak ebazpen-proposamena aurkeztuko dio Pertsonak Zuzentzeko Departamentuko burutzari, hark hamar (10) egun balioduneko gehieneko epean helaraz diezaion GUFeko gerenteari, zeinak ebazpena emango duen.

3. Ebazpena arrazoitua izan beharko da, eta kargu-orriaren zein ebazpen-proposamenaren oinarri izan ziren egitateak bakarrik onar daitezke, egitate horiei beste balorazio juridiko bat eman arren. Aldi baterako laneko poltsetako kideei aplikatu dakizkiekeen zigorrak jokabide hauei dagozkie:

– Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 83. artikuluan oso astun gisa tipifikatutako faltaren bat egiten dutenei behin betiko baja emango zaie kide diren kategoria eta aldi baterako laneko poltsa guztietan.

– Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 84. artikuluan astun gisa tipifikatutako faltaren bat egiten dutenei aldi baterako baja emango zaie kide diren kategoria eta aldi baterako laneko poltsa guztietan, sei hilabete eta egun batetik urtebetera bitarteko denboraldi batean.

– Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 85. artikuluan arin gisa tipifikatutako faltaren bat egiten dutenei aldi baterako baja emango zaie kide diren kategoria eta aldi baterako laneko poltsa guztietan, hiru eta sei hilabete bitarteko denboraldi batean.

4. Lan-poltsen Jarraipenerako eta Kontrolerako Batzordeari unean uneko informazioa emango zaio sortutako gorabeherei buruz.

5. Salbuespenez, eta jokabideen izaera berezia kontuan hartua, GUFeko zuzendaritzak erabaki ahal izango du langileari enplegua eta/edo soldata etetea kautelaz. Horrez gainera, dagokion diziplina-espedientea irekiko zaio erruztatuari.



## 9. artikulua *Jarraipena eta kontrola.*

1. Aldi baterako laneko poltsen kudeaketan sortzen diren zalantzak eta arazoak argitu eta konpontzeko, Lan-poltsen Jarraipenerako eta Kontrolerako Batzordearen bilerarako deia egingo da. Bizkaiko Foru Aldundiaren lan arloan ordezkariak duten sindikatuetakoko ordezkariak eta GUFeko ordezkari batzuek osatzen dute batzorde hori.

2. Honako hauek dira haren eginkizunak:

— Egindako aldi baterako kontratazioen jarraipena egitea.

— Aldi baterako laneko poltsetako kideek aurkezten dituzten erreklamazioak aztertzea eta ebazteko proposamenak egitea (araudi honetan ezarrita ez dauden kasuetan).

— Ebazpena proposatzea araudi honetan jasotzen ez diren kasuetarako, berau interpretatzea eta aldatzeko proposamenak aurkeztea eskumena duten organoei, hala badagokio, onets ditzaten.

— Poltsen ohiko funtzionamenduaren ondorioz sor daitezkeen ondore negatiboak arintzeko formulak proposatzea.

— Lan-poltsetan dauden berrizanak aztertzea eta, beharrezkoa denean, berriak sortzeko proposamena egitea.

— Poltsen zonifikaziorako irizpide berriak proposatzea.

3. Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak egindako deialdiaren bidez bilduko da Lan-poltsen Jarraipenerako eta Kontrolerako Batzordea, bai batzordearen ekimenez, bai sindikatuetakoko ordezkariak eskatuta.

Batzordeak GUFeko negoziazio-mahaiaren ordezkari jardungo du; beraz, alderdien artean desadostasunik egonez gero, gaia mahai horri aurkeztuko zaio, ebatz dezan.

## 10. artikulua *Txanda-kontratua.*

1. Txanda-kontratuak beti bete beharko ditu Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak gaiari buruz ematen dituen arauak.



Kontratu-mota hau ezin izango zaio eskaini aldi baterako laneko poltsako kide eta lan-kontratu mugagabeko langileak direnei, ez eta lanpostu huts batean edo antzeko egoera batean daudenei.

2. Lan-poltsen Jarraipenerako eta Kontrolerako Batzordeari informazioa emango zaio halako prozeduretan sor litezkeen gorabeheri buruz.

#### 11. artikulua *Kontratuaren hobekuntza.*

1. Kontratu bat onartu ondoren, 2. artikuluan sailkatutako poltsa-moten arabera hobekuntzat jo daitezkeen beste kontratu batzuk eskaini ahal izango dira. Plaza hutsetarako eta antzeko egoeretarako poltsaren barruan, hobekuntza bakarra eskaini ahal izango da: ordura arte bete den lanpostu hutsari dagokiona baino goragoko talde edo azpitaldeko kategoriako lanpostu huts bat betetzeko kontratu bat.

2. Kontratuaren hobekuntza GUFEk egindako eskaintzei dagokienez baino ezin da interpretatu.

#### 12. artikulua *Deitzea.*

1. Kontratu bat esleitzeko deia telefono bidez eta/edo horretarako beren-beregi jarriko den beste edozein bitartekoz egingo da.

Behin ordezkapenaren eskaera programa informatikoan jasota, Aukeraketa eta Hornikuntza Arloa deiak egiten hasiko da, kontuan hartuta lan-poltsetako kideak 6. artikuluan adierazitako egoeretatik zeinetan dauden une horretan.

2. Aukeraketa eta Hornikuntza Arloak aginduko du deia egiteko, eta prozedura bakarra erabiliko du horretarako. Arlo horretan behar besteko aurrerapenarekin jasotzen bada kontrataziorako beharizanari buruzko informazioa, orduan, egun batean (1) hiru (3) aldiz saiatuko da dagokion pertsonarekin komunikatzen, ordu desberdinetan eta jarriko diren bitarteko elektronikoen bidez. Baina salbuespen izango dira iraupen luzeko kontratuak eta antzekoak, non komunikazio-saiakera egun bian (2) egingo den. Betiere, deiaren beraren bidez gauzatuko da poltsako kideetako edozeinen kontratazio-itzaropena.

Arloan ordezkapenaren eskaera behar besteko aurrerapenarekin (24 ordu lehenago, gutxienez) jasotzen ez bada, ez da saiatuko egun oso batean (1) zehar dagokion



pertsonarekin harremanetan jartzen; egindako deiari erantzuten ez bazaio, hurrengo hautagaiari deituko zaio.

Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak jasota utziko du zer egunetan eta zer ordutan egin diren deiak.

3. GUFeko zentroek eta zerbitzuek urgentziazko kontratuen poltsako kideei dei egiten badiete, kideok behartuta egongo dira kasuan kasuko kontratua onartzera.

4. Aste Santuko, udako eta Gabonetako oporretako plangintzetarako deiak: programa informatikoan deskargatu ondoren esleituko dira kontratuak, hasiera-data hurbilena eta iraupen luzeena duten kontratuak lehenengo eskainiz.

Plangintza beteta, ez da beste kontraturik eskainiko, kontratua hobetzeko ezarritakoa izan ezik.

5. Desgaitasuna duten pertsonen gizarte-integrazioa sustatzeko, hamabost (15) kontraturik bat (1) eskaini ahal izango zaie desgaitasun-gradu bat dutenen txandako langileei, baldin eta desgaitasuna ez bada oztopo kasuan kasuko eginkizuna betetzeko.

Zenbaki honetan ezarritakoa gauzatzeko, ezinbestekoa izango da diskriminazio positibo hori beharrezkotzat jotzea kategoria bakoitzean, aipatutako kontratuen ehunekoa lortu arte.

### 13. artikulua *Hizkuntza-eskakizunak*.

1. Derrigortasun-data igarota duen derrigorrezko hizkuntza-eskakizun bat esleituta duen lanpostu bat bete behar denean, eskakizuna egiaztatuta duten lan-poltsetako pertsonari deituko zaie.

2. Dagokion lan-poltsetan laneratzeko prest ez badago eskatutako hizkuntza-eskakizuna duen pertsonarik, orduan, Bizkaiko Foru Aldundiaren 2007ko apirilaren 24ko Euskararen Erabilera Normalizatzeko Planaren agindu jakin batzuk interpretatzeko eta aplikatzeko jarduketa-protokoloa aplikatuko da; betiere kontuan hartuko da Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari egindako erreferentziak GUFeko gerentziari egin behar zaizkiola.

3. Aldi baterako laneko poltsetan ez badago langilerik, iraupen laburreko kontratu bidez bete behar den lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna duenik, orduan, lanpostu horri





dagokion hizkuntza-eskakizunaren beheragoko hurrengo duen langile bat kontratatuko da, lan-poltsa berekoa, eta, halakorik ezean, beheragoko hurrengo hizkuntza-eskakizuna dutenei deituko zaie, poltsa agortu arte. Hala jarduteko ez da beharrezkoa izango Hizkuntz Normalizazio Atalaren salbuespen-baimenik.

4. Aste Santuko, udako eta Gabonetako plangintzetan, hizkuntza-eskakizuna bete beharra salbuetsi ahal izango da.

5. Aldi baterako laneko poltsetan ez badago langilerik, iraupen luzeko kontratu bidez bete behar den lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna duenik, orduan, Hizkuntz Normalizazio Atalari eskatuko zaio dagokion hizkuntza-eskakizuna bete beharra salbuetsi dezala. Atal horrek baiezkoa emanez gero, aurreko zenbakian adierazitakoari jarraituko zaio.

6. Plaza huts edo antzekoaren kasuan eta txanda-kontratuetan ezin izango da salbuetsi hizkuntza-eskakizuna betetzea. GUFEn poltsetan ez badago hizkuntza-eskakizuna betetzen duen langilerik, 3.2 artikuluan ezarritako zehaztapenei jarraituko zaie.

#### 14. artikulua *Aldi baterako barne-sustapena.*

1. Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundeak aldi baterako barne-sustapena bultzatuko du, goragoko kategoriako lanen bidez, GUFEn egiten dituen hautaketa-prozesuen ondorioz eratutako poltsetan dauden lan-kontratu mugagabeko langile finkoentzat.

2. Goragoko taldeko edo azpi-taldeko kategorietako lan-poltsetan dauden langile finkoei bakarrik deituko zaie kasu hauetan:

— lanpostu hutsak edo antzekoak (jatorria plaza huts bat betetzeko kontratua dutenak dira antzeko horiek) betetzeko kontratuen kasuan.

— Iraupen luzeko kontratuak, 4 hilabeteko edo gehiagokoen kasuan.

Kasu batean zein bestean, ofizios erabakiko da aldi baterako baja, alderdi biak ados jarrita, eta langileari lanpostua gordeko zaio.

3. GUFEn kategoria guztien kasuan bermatuko da GUFeko lan-kontratu mugagabeko langileei eskainiko zaiela irizpide hauek onetsi ondoren plaza hutsak edo antzekoak



betetzeko edo iraupen luzerako edo antzekoetarako egiten diren kontratu guztien % 30. Horretarako, lehentasun-hurrenkera gordeko da, hurrenkera hori gorabehera.

4. Lizentziak eta baimenak goragoko kategoriako lanpostuan hartu ahal izango dira. Goragoko kategoriako lanak onartzearen ondorioz, ezin izango da oporrik hartu harik eta kontratu berrian hiru hilabete egin arte.

Betiere, 4 hilabetetik gorako kontratuetan eta antzekoetan, oporrak bat etorriko dira denbora tarte horretan benetan sortutako aldiarekin, ezertan eragotzi gabe nominan formalizatu behar den egokitzapena.

Halaber, lanpostu huts bat edo antzeko bat eskuratu eta opor-lizentzia guztiz edo partez hartu nahi dutenei nomina egokituko zaie, lizentzia hori hartzeko sortutako aldien arabera.

15. artikulua *Administrazio eta erakunde publikoen arteko lankidetzeta.*

1. GUFEk Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio edo erakunde publiko batzuen esku utzi ahal izango ditu bere lan-poltsak osatzen dituzten pertsonen zerrendak, administrazio eta erakunde horiek hala eskatzen dutenean.

Eskaera horiei erantzuteko, beharrezkoa izango da poltsetan laneratzeko prest dauden langileak egotea; horrez gainera, GUFEn langile-beharrizanak kontuan hartu beharko dira.

Aurrekoa gorabehera, oro har, dagokion poltsan laneratzeko prest dauden kideen zerrenda bat bidaliko da, eskatutako kontratu motaren arabera.

Inoiz ere ez da beste zerrenda bat bidaliko, aurreko zerrendako pertsona guzti-guztiei deitu arte.

2. Eskaera egin duen erakunde publikoak GUFeri jakinarazi beharko dio kontratatutako pertsonaren edo pertsonen izena; baldintza hori bete ezean, ez zaio lagapen gehiago egingo.



3. Formula hau erabilia lan-eskaintza bat onartzen duten langileei aldi baterako baja emango zaie aukeratuak izateko erabili den lan-poltsako kategorian, eskaera egin duen erakunde publikoarentzat zerbitzuak ematen dabiltzan bitartean.

16. artikulua *Legezko beharkizunak.*

Aplikatu beharreko zehaztapenetara egokituko dira araudi honen babesean hitzartzen diren lan-kontratuen hizpaketak eta lege-araubidea, bereziki, GUFEn aplikatu behar den lan-hitzarmenera, honi dagokionez:

— Zeregin-pilaketako kontratuek sei hilabeteko iraupena izango dute, hamabi hilabeteko denboraldi batean, eta, gutxienez, sei hilabete igaro behar dira kontratua amaitzen denetik halako beste kontratu mota bat hasten den arte.

— Kontratutako pertsonen urteko gehieneko lanaldiak ez luke gainditu beharko hitzarmenean ezarritako urteko lanaldia; egiten dituzten kontratuak, kontratu-kopurua eta kontratu motak direnak direla. Gehieneko lan-orduen kopurura iristen direnei ezin izango zaie deitu hurrengo ekitaldia hasi arte, zeina bat etorriko den urte naturalarekin (urtarriletik abendura). Beraz, urteko lanaldia muga izan daiteke langileei deitzeko, urteko lanaldiko ordu guztiak egin ondoren. Urteko lan-ordu guztiak bete bitartean, langileei deitu ahal izango zaie, eskaintako kontratuaren iraupenaren arabera urteko lanaldia gaindi badaiteke ere. Halaber, muga hori betetzetik salbuetsiko dira kasuan kasuko kontratuaren inguruabarren ondorioz aurreikusi ezin izan diren edo saihestezinak diren lanaldiaren soberakinak.

Lehenengo xedapen gehigarria. *Langile finkoak.*

Testu honetan zehar lan-kontratu mugagabeko langileei egiten zaizkien erreferentziak langile finkoei dagozkiela ulertu behar da.

Bigarren xedapen gehigarria. *Komunikazio-bideak.*

11. artikuluan hasiera batean aurreikusitako komunikazio-bideak SMS sistema eta posta elektronikoa dira. Baina, administrazio elektronikoa GUFEn eremuan garatuz gero, formula berriak gaitu ahal izango dira; orduan, aplikatu beharrekoak izango dira formula horiek, iragarki-oholean eta web orrian egindako argitalpenak zehaztuko dituen ondorioekin bat.



Hirugarren xedapen gehigarria. *Testua garatzea.*

Ahalmena ematen zaio GUFeko gerenteari Aldi Baterako Laneko Poltsak Kudeatzeko Irizpide hauek egoki aplikatzeko eta garatzeko beharrezko deritzen xedapenak emateko.

Lehenengo xedapen iragankorra. *Indarrean diren kontratuak.*

Araudi hau indarrean jarri aurretik gauzatu diren kontratuek ondorioak izango dituzte harik eta haietan adierazitako arrazoiertako edozeinengatik amaitzen diren arte.

Bigarren xedapen iragankorra. *Irizpideen aplikazioa.*

Aldi Baterako Laneko Poltsak Kudeatzeko Irizpideak deritzon agiri hau GUFekoak ez diren langileei ere aplikatuko zaie; baina horrek ez du eraginik izango, ez lan-poltsen osaeran, ez lan-poltsetako kideen lehentasun-hurrenkeran, zeinak inola ere ezin izango diren aldatu (egon litezkeen bajak izan ezik, jakina). Izan ere, aldatu ahal izateko, beharrezkoa izango da oraingo lan-poltsen ordezkari batzuk onartzea.

GUFeko langile finkoei ere aplikatuko zaie lan-poltsak kudeatzeko irizpideei buruzko dokumentu hau, orain arte «goragoko mailako eginkizuna» izena izan dutenek—orain aldi baterako barne-sustapena deritzenak— beronetan jasotzen diren zehaztapenak beteko dituzte, aldi baterako barne-sustapenerako kategoriatan horietan enplegu-eskaintzarako hautaketa-prozesuak egin arte. Aurrekoa gorabehera, indarrean jarraituko dute enplegu publikoaren eskaintza baten deialdiko oinarrietan funtsatzen diren mugek, zeinak lanpostu hutsei eta antzekoei dagozkien. Ondorioz, puntuazio handiena lortu duten izangaiek lehentasuna izango dute lanpostu hutsak edo antzekoak betetzeko kontratuak eskuratzeko, dagokion kategoriako oinarri horiek indarrean dirauten bitartean.

Xedapen indargabetzailea. *Arauk indargabetzea.*

Indarrik gabe geratzen dira Gizarte Urgazpenerako Foru Erakundearen esparruan araudi honen aurka egiten duten xedapenak, eta, bereziki, Lan-poltsak Kudeatzeko Irizpideak izeneko dokumentua —honen aurrekoa— eta GUFeren Goragoko Kategoriako Eginkizunei buruzko Erabakia, ezertan eragotzi gabe haien artikuluetan ezarritako salbuespenak eta haien araubide iraunkorrerako aurreikusitakoa.



Azken xedapena. *Indarrean jartzea.*

Testu-erabaki hau indarrean jartzeko eta behar bezalako ondorioak izan ditzan, beharrezkoa da beronetan adierazitako izapideak aurretik egitea, hala nola zonifikazioa eta jardunaldiak zehaztea. Hori kontuan hartuta, komeni da beronen efikazia aurtengo irailaren 15era geroratzea.

Bilbon, 2018ko apirilaren 13an