



Arabako Foru Suhiltzaileak Erakunde Autonomoaren Aldi Baterako Kontratazio Zerrenda Kudeatzeko Araudia

ZIOEN AZALPENA:

I.- Aldi Baterako Kontratazio Zerrendak udal plantillan aldi baterako sortzen diren lanpostuak betetzeko kudeaketa tresnak dira. Zerrendotan, kontratazio mota horretan eska daitezkeen publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatzen dira.

Adierazitako oinarrizko printzipio horiek zerrendak sortzen dituzten hautatze prozeduretan zein zerrendok kudeatzeko prozeduretan aplikatu behar dira.

Dena den, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen 33.1. artikulua xedatzen duenez, erabilitako prozedurek bitarteko eta aldi baterako lan-itunpeko langileek aldi baterako hornituko den lanpostuaren betekizunak edo beteko den funtziorako beharrezko diren betekizunak dituztela bermatu behar dute.

II.- Aldi baterako Kontratazio Zerrendak Kudeatzeko Araudi honen helburuak honakoak dira, lehentasunaren arabera:

- 1) Suhiltzaile Zerbitzuko aldi baterako langileen eskaerei erantzungo dien aldi baterako kontratazio zerrenda modu eraginkorrean kudeatzeko sistema bat arautzea.
- 2) Zerrendako kideei aldi baterako lanpostua beren interes eta nahietara ondoen egokitzen zaien baldintzetan hartzeko aukera emango dien sistema izan dadin saiatzea.
- 3) Erakundetik bertatik, ordezkari politiko eta sindikalen aldetik, zein kanpotik, interesatuen aldetik, benetako kontrola baimenduko duen kudeaketarako sistema gardena arautzea, eta gardena izan behar du aldi baterako kontratazio zerrendan daudenentzat bereziki, arau xehatzaileei eta funtzionamenduari dagokienez.

III.- Araudi honen funtzionamenduaren filosofia honako atal hauetan labur daiteke:

- 1) Hautaketa sistemak zerrendako kideek laneratzeko duten gertutasuna jakitea ahalbidetuko du, hautaketa-prozesua ahalik eta azkarren egiteko.



- 2) Hautaketa-prozesuetan eskuratutako emaitzen arabera antolatuko da zerrenda, Araudi honek araututako berbaremazio-prozesuaren arabera eguneratuta, hala badagokio.
- 3) Arabako Foru Suhiltzaileak erakundeak Kontratazio Zerrendan dauden pertsoneri eskainiko dizkie aldi baterako lanpostuak, Araudi honen, lanpostuaren eskakizunen, lan eskaintzaren ezaugarrien eta interesatuta dauden pertsonen parte-hartze baldintzen arabera, ezarritako parametroekin bat etorritik.
- 4) Arabako Foru Suhiltzaileak erakundeak zerrendako ordenari buruzko informazioa eta parte-hartze baldintzak aldatu ahal izateko sarbidea emango dizkie zerrendako kideei, beraiek hala eskatuz gero.
- 5) Kontratazio zerrendetako kide izateak eskatu diren ezaugarriak dituen lan kontratu nahiz izendapen eskaintza izateko aukera ematen du, betiere honako baldintzei lotuta: partaideak zerrendan duen postua, eskatutako gutxieneko baldintzak, kontratatzeke zein izendatzeko premiak eta horien iraunaldia.
- 6) Aldi baterako kontratazio zerrendetako kideek lanerako duten gertutasuna eta horren ezaugarriak jakinarazi beharko dituzte edo, bestela, aldi baterako Baja eman. Zigorra jasoko dute beraiek eskatutako baldintzak dituzten kontratazio zein izendapen eskaintzak onartzen ez dituztenek.



I. TITULUA.- ARAU OROKORRAK

1. artikulua.- Esparru objektiboa eta subjektiboa.

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

2. artikulua.- Araudiaren xedea.

Araudi honek Erakunde Autonomoaren Aldi Baterako Kontratazio Zerrenda arautuko du, hori baita lanpostu bat aldi baterako betetzeko estaldura kudeatzeko tresna.

Nolanahi ere, legeak aurreikusitako beste edozein sistema erabili ahalko du Administrazio Kontseiluak, egoki baderitzo, zerbitzu-eginkizunak, lanpostuetarako deialdi publikoa eta abar, besteak beste.

3. artikulua.- Araudiaren ezartzea.

Aldi Baterako Kontratazio Zerrendaren sisteman parte hartzeak araudi hau edota etorkizunean honen ordezkari gaiten diren gainerako araudiak onartzea dakar, eta bertako kideak bertan araututako eskubide eta betebeharrak edukiko dituzte.

II. TITULUA.- ALDI BATERAKO KONTRATAZIO ZERRENDAREN SORTZEA ETA OSAERA

4. artikulua.- Zerrendaren sortzea.

Erakunde Autonomoaren Administrazio Batzordea da Zerrendaren sortzea onartzeko organo eskuduna.

Hautaketa-prozesuetako proba guztiak gainditu dituzten izangaiak osatuko dute zerrenda.

Zerrenda sortzeko unean, aldi baterako baja egoeran egongo dira bertako kideak.

Nolanahi ere, zerrenda sortzeko unean aldi baterako kontratazio beharrak badaude, alta egoeran egongo dira zerrendako kideak, eta euren parte-hartze parametroek, berriz, erabateko prestutasuna edukiko dute.

Kasu horretan, eskaintzari uko egiteak ez du zigorrik edukiko. Eskaintza horren ondoren zerrendako kideek ez badute kontrakorik jakinarazten, aldi baterako baja egoeran egotera pasako dira.



Aldi baterako baja eta alta egoerak, lanpostua eskaintzeko prozedurak, zigorrak eta abar Araudi honen ondorengo titulu eta artikuluek arautuko dituzte.

Poltsa eratzeko unean bertan Arkautiko Akademian suhiltzaileen oinarrizko ikastaroa egiten ari diren pertsonak egonez gero, eta, hortaz, ezingo balute lan-
eskaintzarik jaso, beharrezko neurriak hartuko ditu zuzendari-gerenteak, pertsona horiek eskaintza horien inguruko euren eskubideak gal ez ditzaten.

5. Artikulua.- Zerrenda zabaltzea.

Sortzen direnean bertan, edo indarrean dauden bitartean, zabal daitezke zerrendak.

Zerrenda zabaltzeko ondorengo hiru prozedura hauetakoren bat erabili ahalko da, Jarraipen Batzordeak proposatuta.

- Zerrenda sortzeko egindako deialdi nagusiko hautaketa-prozesuetako proba bat edo proba batzuk gainditu ez dituzten izangaiak.
- Beste herri administrazio bateko aldi baterako kontratazio zerrenda propio egin.
- Unean uneko zerrenda Erakunde Autonomoaren aurreko hautaketa-prozesuen deialdietako zerrend(ar)ekin zabaldu.

6. artikulua.- Zerrendaren indarraldia.

Kontratazio Zerrendaren gehieneko iraupena edo indarraldia Erakunde Autonomoak antolatutako enplegu eskaintza publikorako deialdien ebazpenaren ondoriozko zerrenda berria eratu artekoa izango da.

7. artikulua.- Eskakizunak, dedikazioa eta bateraezintasunak.

Erakunde Autonomoaren Lanpostu Zerrendan lanpostu bakoitzerako ezarritako eskakizunak ez ezik, suhiltzaile-gidari lanpostuetarako kontratazio zerrendako kideek ondorengo eskakizun hauetako bat bete beharko dut, gutxienez:

- Gutxienez urtebeteko esperientzia eduki behar dute toki, foru edo erkidegoko administrazioan, administrazio horietako edo horien mendeko erakundeetan, sektore publikoaren araubide juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 2.3 artikuluaaren arabera herri administrazio direnetan, karrerako funtzionario zein bitarteko edo lan-kontratadun gisa, suhiltzaile edo kabo (edo pareko izeneko) talde, eskala, azpieskala, klase edo kategorian, Prebentzio, Su Itzaltze eta



Salbamendu Zerbitzuetan egindako zerbitzuetan, erakunde horiek halakotzat jo diren aldian.

- Arkautiko Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademian prestakuntza ikastaroa egin eta gainditu izana, suhiltzaile lanbidearekin lotutako gai orokorrak zein bereziak ikastea eta horietan trebatzea helburu duena. Gaindituztat jotzeko, modulu bakoitzeko orduen %80 egin eta aprobetxatu behar dira, gutxienez.

Zerrendatik kontratatutako pertsonak abenduaren 26ko 53/1984 Legeak, administrazio publikoen zerbitzura dauden langileen bateraezintasunenak, langile publikoentzat jasotzen dituen dedikazio eta bateraezintasun erregimena bete beharko dute, bai eta gainerako lege konkurrenteak ere.

8. artikulua.- Zerrendan parte hartzeko baldintzak: egoerak eta parametroak.

Interesdunak zerrendan parte hartzeko bere baldintzak aldatu ahal izango ditu, egoerak eta parametroak aldatzeko eskatuta, betiere, idatziz jakinarazita horretarako ezarritako sistema espezifikoaren bidez.

Ezingo da aldi berean hainbat egoera edo parametro eskatu.

9. artikulua.- Hizkuntz eskakizunen egiaztatzea.

Kontratazio Zerrendako pertsonak edozein unetan egiaztatu ahal izango dituzte euskarako hizkuntza eskakizunak.

Egiaztatzea egiteko, agiri originalak edo horien kopia konpultsatua aurkeztuko dira.

Halaber, Kontratazio Zerrendako pertsonak idatziz jakinarazi ahal izango dute hizkuntza eskakizuna eskuratu izana, jakinarazpen horretan Erakunde Autonomoari baimena emanda hori Euskara Tituluaren eta Ziertagiriaren Erregistro Bateratuaren (ETZEB) bitartez konprobatzeko.

Konprobazio horren ondoren, ETZEBen bitartez hizkuntz eskakizunak egiaztatu izana edo ez jakinaraziko du Erakundeak.

10. artikulua.- Zerrenden berbaremazioa.

Kontratazio Zerrendako pertsonak euskarako I. edo II. hizkuntz eskakizunak eskuratu izana egiaztatzen dutenean, euren puntuazioa berbarematuko da, eta, ondorioz, baita zerrendan duten postua ere.

Hala, 5 puntu lortuko dira I hizkuntza eskakizunagatik; beste bost puntu, I. hizkuntz eskakizuna edukita II. hizkuntz eskakizuna lortuz gero; edo 10 puntu, aurrez I. hizkuntz eskakizuna eduki gabe II. hizkuntz eskakizuna lortuz gero.



III. eta IV. hizkuntz eskakizunak eskuratzeak ez du berbaremaziorik eragingo, I. edo II. hizkuntz eskakizunak eduki gabe lortu ezean; kasu horretan, 5 edo 10 puntu lortuko dira, aurrez I. hizkuntz eskakizuna edo hizkuntz eskakizunik ez edukiz gero, hurrenez hurren.

III. TITULUA.- ZERRENDAKO ADMINISTRAZIO EGOERAK ETA PARTE-HARTZE PARAMETROAK

11. artikulua.- Zerrendetako parte-hartze egoerak.

Egoera hauetan egon daiteke pertsona bat zerrendan:

- Alta/Laneratzeko gertu.
- Alta/ Laneratzeko gertu-Lehentasuna zuzendari-gerenteak ezarriko du.
- Jardunean.
- Ezin zaizkio eskaintzak egin.
- Aldi baterako baja.
- Behin betiko baja.
- Erantzuna emateko.
- Kontratua edo izendapena amaituta.

12. artikulua.- Alta-Laneratzeko gertu.

Ondorengo egoera hauetan lortzen da zerrendan Alta-Laneratzeko gertu egoera:

1. Hautaketa-prozesua amaituta, zuzendari-gerenteak zerrendaren hasiera jakinarazi ondoren, interesdunaren eskariz.
2. Interesdunaren eskariz Erakundeko zuzendari-gerenteak aldi baterako baja amaitutzat emanda.
3. Interesdunaren eskariz borondatezko aldi baterako baja amaituta.
4. Kontratua/izendapena amaitzen denetik; kasu horretan, indarrean zegoen kontratua/izendapena amaitzen den egunaren biharamuna izango da laneratzeko gutxieneko data, interesdunaren eskariz.
5. Automatikoki, lan eskaintza bati erantzuteko epea amaitzen denean eta ezin izan denean interesdunarekin harremanetan jarri edo horri jakinarazi; edo baietz erantzunda, zerrendan postu hobean dagoen beste izangai batek zentzu horretan berdin eta epean erantzun badu (hainbat izangairi aldi berean jakinarazi ondoren).
6. Araudi honetako 4 eta 19 artikuluetan jasotako kasuetan.



13. artikulua.- Alta-Laneratzeko gertu-Lehentasuna.

Alta-Laneratzeko gertu-Lehentasuna egoera zerrendako kideari egotzi ezinezko kudeaketa akatsak edo disfuntzioak zuzentzeko sistema bat da, eta zuzendari-gerentearen baimenarekin lortzen da.

Esklusiboki eta berehala aplikatzen zaie kontratazio zerrenda bateko ondorengo parte-hartzaileei:

- lan eskaintza baterako hautatu ezin izan direnei, hautatu egin behar bazituzten ere;
- edo kontratu/izendapen baterako hautatu eta gero, hori baliogabetu egin bada eta beste kontratu/izendapen baterako aukera galdu dutenei.

Kaltetuak izan diren pertsonen -euren ordena mantenduta hainbat izanez gero-euren kategorian eta eskatzaileak zituen gutxieneko baldintzak errespetatuta, lehenengo kontratu/izendapenean hautaketa-lehentasuna edukitzean datza egoera hau, hautaketa-unean zerrendan aurrerago eta laneratzeko gertu egon litezkeen beste parte-hartzaileen aurretik.

Behin kontratatuta, euren lehenengo mailara itzulik dira zerrendan. Sistema honen salbuespen esplizituak dira kontratu/izendapen proposameneren baliogabetze edo aldatetak, baldin eta beste proposamen batzuekin batera eskaini eta onartu badira eta horietakoren batek langilea kontratatu badu.

Alta-Lehentasun egoeran dagoen pertsona batek aldi baterako baja edo bere parte-hartze baldintzak aldatzea eskatuz gero, lehentasun egoera galduko du.

Erakunde Autonomoak bere esku dauden bitartekoak jarriko ditu disfuntzioak eragin ditzaketen kausak gutxitzeko, antzemandako egoerak ahalik eta azkarren konpontzeko, kaltetuei egoera horren berri emateko, eta Jarraipen Batzordeari ahalik eta azkarren jakinarazteko.

14. artikulua.- Jardunean.

Zerrendako kideak jardunean izango dira kontratu edo izendapen bat sinatzen dutenetik. Kontratu edo izendapen hori indarrean den bitartean ez da lan eskaintza berririk egingo, "ZUZENEKO HAUTAKETA", edo "KONTRATUA HOBETZEA" atalen barruan ez bada.

15. artikulua.- Ezin zaizkio eskaintzak egin.

Hiru eskaintza desberdin egiteko jarraian deitu arren, erantzunik eman ez duen pertsonen "Ezin zaizkio eskaintzak egin" egoeran geratuko dira. Egoera horren berri emango zaio interesatuari, eta egoera bere horretan mantenduko da



pertsona horrek Erakunde Autonomora jotzen ez duen bitartean, aurkitzeko datuak eta zerrendako egoera berrikusteko asmoz.

16. artikulua.- Aldi baterako baja.

Ondorengo pertsona hauek egongo dira egoera horretan:

- 1.- Euren borondatez eskatu dutenak (Borondatezko aldi baterako baja).
- 2.- Zuzendaritzaren-Gerentziaren ebazpen baten ondoriozkoak.
- 3.- Automatikoki, Araudi honetako 4 eta 19 artikuluetako kasuetan.

17. artikulua.- Behin betiko baja.

Ondorengo pertsona hauek egongo dira egoera honetan:

- 1.- Euren borondatez eskatu dutenak (Borondatezko behin betiko baja).
- 2.- Zuzendaritzaren-Gerentziaren ebazpen baten ondoriozkoak.

18. artikulua.- Erantzuna emateko.

Egoera honetan egongo dira kontratu edo izendapen eskaintza bat jaso eta eskaintzari oraindik erantzun ez dioten pertsonak, erantzuteko epea oraindik indarrean egonda.

19. artikulua.- Kontratua edo izendapena amaituta.

Egoera honetan egongo dira kontratu edo izendapen bat amaitu duten eta Alta-Laneratzeko gertu egoera eskatu ez duten pertsonak.

Kasu horretan eta, aldi batez, Alta-Laneratzeko gertu egoeran egongo dira, kontratua edo izendapena amaitu eta bost egun balioduneko epean beste eskaintza bat sortzen bada. Kontratu edo izendapen eskaintza horri uko eginez gero, ez dute zigorrik jasoko.

Epe hori amaitu eta kontrakorik adierazten ez badute, Aldi baterako baja egoerara pasatuko dira automatikoki.

20. artikulua.- Zerrendetako parte-hartze parametroak.

Kontratazio zerrendako pertsonak bertan parte hartzeko parametroak zehaztu ahal izango dituzte, ondorengo hauen artetik hautatuta:

- 1 parametroa: Erabateko prestutasuna: edozein iraupenerako (orduak, egunak, asteak, zehaztu gabea, eta abar).
- 2 parametroa: Prestutasun jakin bat: gutxienez hiru hilabeterako.



IV. TITULUA.- HAUTATZE-PROZEDURA

21. artikulua.- Hautatze-baldintzak.

Hautaketa egiteko orduan, nahitaez hartu beharko dira kontuan kontratazio/izendapen eskaintzaren ezaugarriak (iraupena, kontratu mota), eskatutako betekizunak (HE eta abar), zerrendako hurrenkera eta zerrendako kideen egoera partikularra.

Hautatua izateko, izangaia ezingo da egon, une horretan, aldi baterako ezintasun egoeran.

Alta-Laneratzeko gertu egoeran egonda dagoen emakume bat hautatu, eta arriskua duen haurdunaldian, erditu berria edo edoskitze aldian egonez gero, edota une horretan amatasun edota aitatasun lizentzia aldian dauden gizon-emakumeen kasuan, izendatu egin ahalko dira, nahiz eta lanean berehala ez hasi; halakoetan, kontratuaren hasiera datatik izango ditu administrazio ondorioak izendapenak, eta lanpostuan benetan hasten denetik, berriz, ondorio ekonomikoak. Lana eta familia bizitza uztartzeko legez aurreikusitako egoeraren batean dauden gizon eta emakumeei ere aplikatu ahal izango zaie neurri hori, posible bada.

22. artikulua.- Eskaintza arrunta.

Hautaketa Alta-Laneratzeko gertu egoeran edo erantzuna emateko zain daudenen artean egingo da, zerrendako hurrenkeraren arabera, Alta-Laneratzeko gertu-Lehentasun egoeran daudenak lehenetsita.

23. artikulua.- Kontratu-hobetze eskaintza.

"Kontratu hobetzea" izango da "Jardunean" dauden kontratazio zerrenda bateko langileei eskaintzak egiteko prozedura.

Sistema horren barruan eskaini ahalko diren kontratu/izendapenek ondorengo ezaugarri hauetakoren bat edukiko dute:

- a) Hobekuntza eskaintzen zaion langileak duen kontratu/izendapenak baino iraupen luzeagoa edukiko dute. Zuzendaritza-Gerentziak ezarriko du kontratu/izendapenaren iraupena.



b) Hobekuntza eskaintzen zaion langileak duen kontratu/izendapenak baino ordainsari handiagoa edukiko dute.

Kontratu baten iraupenaren espektatiba zehazteko, ezintasun-kausaren baten ondoriozko lanpostu hutsek iraupen zehazgabea dutela jotzen da, eta, beraz, ezin dira kontratu hobetze gisa eskaini, agiri ofizial batean ezintasunaren iraupena espresuki adierazi ezean; kasu horretan, kontratu hobetze gisa eskaini ahalko dira.

Eskaintza jasotzeko egoeran dauden zerrendako kide guztien artean egingo da kontratu/izendapen horien eskaintza, zerrendako hurrenkerari jarraituz:

- Alta-Lanerako gertu, lehentasunezkoa edo ez.
- Jardunean, horrelako prozeduretarako ez diren ezaugarriak dituzten kontratu edo izendapenetan.
- Erantzuna emateko zain, horrelako prozeduretarako ez diren ezaugarriak dituzten kontratu edo izendapenetan.
- Kontratua edo izendapena amaituta, kontratu-hobetze eskaintza 19. artikuluan araututako bost egun balioduneko epean egiten bada.

Jardunean ari den pertsona batek eskaintza onartzeak aurreko kontratua/izendapena automatikoki baliogabetzea ekarriko du.

Eskaintza onartzen duen pertsonak hutsik utzitako lanpostua parte-hartze parametroen arabera eskainiko da, Araudi honek araututako prozedurekin bat etorritik.

Eskaintza onartzea borondatezkoa da; beraz, behin eskaintza onartuta ezingo da lehengo egoerara itzuli, ezta eskaintza berriak hasierako espektatibak edo aurreikuspenak betetzen ez baditu ere.

24. artikulua.- Kontratazio zuzena.

Langile bat kausaren bategatik ordezkatzeko bada, eta kausa hori amaituta ez bada bere lanpostura itzultzen beste izendapen/kontratazio bat suposatzen duen beste kausaren bategatik, langile horren lanpostua betetzen ari zen pertsona hautatuko da zuzenean izendapen/kontratazio berria egiteko, eta, kasu horretan, ez da kontratu-hobetze prozedura aplikatuko.

Era berean, zuzenean hautatuko dira sortu berri den lanpostu baterako kontsolidatutako programa-lanpostu(k) betetzen d(it)u(z)ten pertsona(k). Kontsolidatutako lanpostuen kopurua programakoa baino txikiagoa bada, izangaien zerrendako hurrenkera hartuko da kontuan.



25. artikulua.- Prozedurak.

Lan-eskaintza ondorengo prozedura hauetako baten bidez jakinaraziko da:

- Prozedura arrunta. Idatziz jakinarazita, hartu izana modu sinesgarrian jasota geratuta.
- Premiazko prozedura. Premiazko prozeduratzat joko da lanpostuan hasteko epea bost egun baliodunekoa baino txikiagoa bada. Kasu horretan, eskaintza telefonoz egingo da, deia jaso duen zenbakia eta deiaren iraupena erregistratuta. Elkarrizketa grabatzeko sistemak erabili ahalko dira. Zerrendako kide bakoitza aurkitzeko hiru saialdi egongo dira, bakoitzaren artean ordubeteko aldearekin. Kontratazio zerrendako lehenengo kidea aurkitzen ez bada, zerrendako gainerako kideei deituko zaie, lehentasun hurrenkeraren arabera.

26. artikulua.- Izendapena amaitzea.

Lanpostu zerrendako postu bat betetzen ari den bitarteko langile bati ondorengo arrazoiren bat medio -titular berria lanean hastea: sarrera berria edo horniketa; norbait berriro itzultzea; langile banaketa edo plazak amortizatzea- kontratua amaitzen bazaio, edo programak amaitzen badira, eta postu berdinean ezaugarri berak dituzten langile bat baino gehiago badaude, zerrenda horretan eskubide gutxien dituzten pertsonetatik hasiko dira kontratuak bukatzen.

V. TITULUA.- FUNTZIONAMENDU ARAUAK

27. artikulua.- Kontratua edo izendapena ez onartzea.

Eskaintza bat justifikatu gabeko kausaren bategatik ez onartzeak aldi baterako baja ekarriko du kontratazio zerrendan; idatziz jakinaraziko zaio hori interesdunari. Honako hauek izango dira kausa justifikatuak:

- 1) Behar bezala egiaztatutako egoera pertsonalak, aurrez ikus ezin daitezkeenak badira eta lan eskaintza egin baino bost lanegun (gehienez) lehenago gertatu badira.
- 2) Beste enpresa batean kontratatu izana lan eskaintza jakinarazi aurreko bost lanegunetik beherako epean.
- 3) Interesdunaren gaixotasuna dela-eta, lanean hasteko ezintasuna. Medikuen egiaztageria aurkeztu behar da.



Aldi baterako baja hiru hilabetekoa izango da, lanari uko egiten zaion lehen aldia bada, eta urtebetekoa, berriz, uko egiten zaion bigarren aldia bada urtebetetik beherako epean.

28. artikulua.- Kontratu edo izendapen bati uko egitea.

Interesdunaren eskariz indarrean dagoen kontratu edo izendapen bati borondatez uko egiteak zerrendan behin betiko baja ematea ekarriko du, uko egitea Erakunde Autonomoaz kanpoko beste kontratazio baten ondorio bada izan ezik.

Kontratu bati uko egitea izango da, halaber, lanean ez hastea, eskaintza onartzen denetik lanean ez hasteko borondatea jakinarazten denera arteko epean Gizarte Segurantzaren alta eman bada. Alta eman ez bada, eskaintza ez dela onartu joko da, eta aurreko artikuluan ezarritakoa egingo da.

Erakunde Autonomoaz kanpoko beste kontratazio baten ondoriozko borondatezko uko egiteek aldi baterako 6 hilabeteko baja eragingo dute.

Gainerako kasuetan, borondatez uko eginez gero behin betiko emango zaio baja parte-hartzaileari kontratazio zerrendan.

“Kontratu-hobetzearen” ondorio diren borondatezko uko egiteek ez dute zigorrik edukiko.

29. artikulua.- Kontratu edo izendapen bat desegitea.

Lan kontratu edo izendapen bat amaitu aurretik, kontratu edo izendapen hori Zerbitzuaren eskariz eta horren interes motibatuarekin, langilearen onespenearekin eta Erakundearen Zuzendaritza-Gerentziaren baimenarekin desegiteak ez du zigorrik ekarriko aldi baterako kontratazio zerrendan.

VI. TITULUA.- KONTRATAZIO ZERRENDAREN JARRAIPENA ETA KONTROLA

30. artikulua.-

Zerrendarekin egindako hautaketa-prozesua amaitutakoan, kontratazio/izendapenaren ezaugarriak eta zerrendako kideen egoera jasoko dituen txostena egingo da.

31. artikulua.-

Erakunde Autonomoan ordezkariak duten sindikatuek zerrenden egoera eta egindako hautaketei dagozkien txostenak eta zerrenden ondorioz egindako kontratazioak jakin ahalko dituzte, aurrez eskaera eginda, betiere.



32. artikulua.-

Partikularrek zerrendan duten egoeraren (zerrendan euren aurretik dauden pertsonen kopurua) informazioa eskatu ahalko dute, bai eta euren datu pertsonalei buruzkoa ere, eta behartuta egongo dira euren egoera pertsonalaren inguruko aldaketak jakinaraztera (altak, bajak, parte-hartze aldaeren aldaketak, helbide aldaketak...).

33. artikulua.-

Zerrenden Kudeaketa Batzordea Zuzendaritzari-Gerentziak eta langileen ordezkariak osatuko dute.

34. artikulua.-

Hauek dira Batzordearen eginkizunak:

- 1) Gauzatutako kontratazioen jarraipena egitea, zerrendak kudeatzeko sisteman oinarrituta.
- 2) Kontratazio zerrendetako kideek aurkeztutako erreklamazioak aztertzea eta Zuzendaritzari-Gerentziari horien inguruko ebazpenak proposatzea.
- 3) Zuzendaritzari-Gerentziari Funtzionamendu Araudiaren aldaketak edo funtzionamendu araudi berriak proposatzea.
- 4) Kontratazio zerrendaren beharrak aztertzea eta Zuzendaritzari-Gerentziari zerrenda zabaltzeko proposatzea.
- 5) Araudi honetan aurreikusi gabeko kasuen ebazpenak eta araudiaren interpretazioa proposatzea.
- 6) Partzuergoaren Gerentziari Alta-Lehentasan egoeraren adierazpena proposatzea.

35. artikulua.-

Batzordea adostutako egutegiaren arabera bilduko da, baita alderen batek eskatuta ere, beharrezkoa jotzen bada.

XEDAPEN IRAGANKORRA.

Araudi hau indarrean sartzetik denean, zerrendako kide guztiei jakinaraziko zaie horren argitaratzea, bost egun balioduneko epean Erakunde Autonomoari zerrendako parte-hartze parametroak jakinarazi diezazkioten, parametro horiek berriak baitira Araudian eta zerrendan. Kontratazio zerrendan Alta-Laneratzeko gertu egoeran egon eta adierazitako epean erantzuten ez duten kideek zerrendan erabateko disonibilitatearekin parte hartzen dutela joko da.



Epea indarrean egonda, lanpostuak eskaini eta horiei uko eginez gero, horrek ez du inolako zigorrik ekarriko.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA ETA INDARREAN JARTZEA.

Araudi honek Lan-poltsak kudeatzeko aurreko prozedura indargabetzen du, eta Arabako Foru Aldundiaren enplegu atarian argitaratzen den egunaren biharamunetik aurrera aplikatuko da.