

JARRAIBIDEA**Langileak kontratatzea****AURKIBIDEA**

1. XEDEA ETA HELBURUA	3
2. APLIKAZIO-EREMUA:	3
3. LNAPOSTUAREN DEFINIZIOA:	3
4. PROZEDURA:	3
4.1. PUBLIZITATE-PRINTZIPIOA:	4
4.2. GARDENTASUN-PRINTZIPIOA:.....	4
4.3. INPARTZIALTASUN-PRINTZIPIOA:	5
4.4. INDEPENDENTZIA-PRINTZIPIOA:	5
4.5. KONFIDENTZIALTASUN-PRINTZIPIOA:.....	5
4.6. PLAZAK GORDETZEA:	5
4.7. ARAUBIDE JURIDIKOA ETA JURISDIKZIO ESKUDUNA:.....	6
4.8. HAUTATZEKO ORGANOAK:.....	6
4.9. ESKABIDEAK AURKEZTEKO EPEAK:	7
5. HAUTAKETA-PROZEDURAK	7
5.1. LANGILE LAN-KONTRATUDUN FINKOAK KONTRATATZEKO PROZEDURA:	7
5.2. ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUDUNAK KONTRATATZEKO PROZEDURA:.....	8
5.3. ENPLEGU-POLTSA SORTZEKO PROZEDURA:.....	9
5.4. BARNE SUSTAPENERAKO PROZEDURA:	9
6. AGIRIAK	10
6.1. EGIATZATZEKO AGIRIAK:	11
6.2. HAUTAGAITZAK AURKEZTEA:.....	11
7. EBAZPENA	11
7.1. KONTRATUA FORMALIZATZEA:.....	12
7.2. HARRERA-PLANA:.....	12
7.3. JARRAIPENA ETA KONTROLA:.....	12
8. FLUXU DIAGRAMA	13
9. AGIRI APLIKAGARRIAK	14
10. ERANSKINAK	14

JARRAIBIDEA**Langileak kontratatzea**

BERRIKUSPENA	DATA	EGINDAKO ALDAKETAK
0	2016.04.15	HASIERAKO IGORPENA

Onetsia:



JARRAIBIDEA

Langileak kontratatzea

1. XEDEA ETA HELBURUA

Jarraibide hauen xedea da ZUGAZTELen enpleguan sartzeko prozedurak arautzea, zertarako eta publizitate-, lehia-, gardentasun-, konfidentzialtasun-, bazterkeriarik ez eta berdintasun-printzipioen eraginkortasuna bermatzeko.

2. APLIKAZIO-EREMUA:

Sartzeko prozesu guztiei aplikatuko zaie prozedura hau, iraupena, lanbide kategoria eta helburua edozein dela ere, baita zuzendaritzako kide profesionaleri ere; baina ez izendapen askekoen, horiek enpresako Administrazio Kontseiluak izendatuko ditu.

Era berean, erakundeko akziodunen kapital gehiena foru jatorrikoa bada, kasu guztietan aplikatuko da, portzentajea edozein dela ere. Organo arautzaile eskudunak onartzen dituenetik izango dira, eta ez dute atzeraeraginezko ondorerik izango.

Halaber, enpresaren Hitzarmen Kolektiboan edo unean unekoan aldean adostasunez sinatutakoak eta langileen ordezkariekin gero hartutako akordio puntualak hartuko dira kontuan, betiere barne sustapen eta kualifikazio-printzipioak lehenetsiz gero.

3. LNAPOSTUAREN DEFINIZIOA:

“LANPOSTUA” da edonorentzat hutsik dagoen enplegu-postua, inolako bereizkeriarik egin gabe, arraza, etnia, erlijioa, ideologia, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, hizkuntza, iritzia, jaioterria, sexua edo beste egoera edo inguruabar pertsonalak edo sozialak direla eta. Pertsona hori gai da Lan Zuzenbidearen oinarri arautzaileari jarraituz eskatzen zaizkion lanak egiteko, jarduera horiek betetzeko gaitasun-parametroekin bat.

4. PROZEDURA:

Enplegua izateko prozesuak formalizatzeko Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 7/2007 Legearen 55. artikuluari jarraituko zaio, eta, gutxienez, honako hauek izango ditu aintzat:

1. **Publizitatea:** enplegu-eskaintzen deialdi publikoa, gutxienez, prentsa-iragarkietan eta, hala badagokio, webgunean.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

2. **Gardentasuna:** gardentasuna prozesuaren kudeaketan eta hautagaien zentsua hautatu eta egiteko organoen funtzionamenduan. Hautagai bakoitzaren izen-abizenak, NA, harremanetarako telefonoa eta posta elektronikoa, hauta-probetarako izena emateko epea amaitzen denean.
3. **Meritua eta gaitasuna:** hautagaitzarik onenak aukeratzea dakar.
4. **Hautaketa organoetako kideen espezializazioa eta profesionaltasuna:** langileen hautaketa barnekoa izan daiteke edo kanpokoak, zati bat edo osorik, baina beti ziurtatuta egingo den prozesuak berme guztiak dituela organoko kideei dagokienez. Kide horiek banan-banan aztertuko dira duten espezializazioari eta profesionaltasunari erreparatuta.
5. **Independentzia:** hautaketa organoko kideen independentzia eta inpartzialtasuna bermatuta egongo da, prozesuan diharduten aldeei dagokienez.
6. **Hautaketa-prozesuen edukiak hutsik dagoen lanpostuaren profilerara egokitzea:** tresna malgu eta egokiak erabiltzea hautagaien gaitasuna egiaztatzeko, lanean jarduteko behar diren gaitasunak ebaluatzeko egokitzaipena kontuan hartuta.
7. **Efizientzia eta arintasuna:** prozedura, baliabideak zentzuz erabilia, eta ahalik eta arinen egiten dela lortzeko gaitasuna.

4.1. PUBLIZITATE-PRINTZIPIOA:

Publizitate-printzipioa dira erakundeak egiten dituen jarduketa guztiak, hain zuzen ere, hautagaiek lan kontratazioaren prozesuak eta enplegua sortzeko formalizatutako kontratuak zein diren jakin dezaten bideratutakoak. Publizitate-printzipioa betetzat hartuko da bete beharreko lanpostu hutsari buruzko informazioa prensa-iragarkietan, eta hala badagokio, erakundearen webgunean edo intraneten sartzen denean.

4.2. GARDENTASUN-PRINTZIPIOA:

Gardentasun-printzipioa dira erakundeak egiten dituen jarduketa guztiak, hain zuzen ere, kontratazioaren berri izateko eta hirugarrenek kontratazio-prozeduraren izapidetzeak zein diren jakin dezaten bideratutakoak. Gardentasun-printzipioa betetzat hartuko da Internet bidez hedatzen denean.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea**4.3. INPARTZIALTASUN-PRINTZIOA:**

Inpartzialtasun-printzipioa dira erakundeak egiten dituen jarduketa guztiak prozesuaren neutraltasuna bermatzeko. Erakundeak berdintasunezko eta bereizkeriarik gabeko tratamendua emango die hautagaiei eta jarduketak gardentasun-printzipioari lotuta egongo dira, eta ezingo dute egin beste batzuei mesede edo kalte egiteko moduko jarduketarik. Behar bezala justifikatuta, prozesuan ezartzen diren gaitasun profesional eta/edo teknikorako betekizunek ezin dute printzipio hau urratu.

Horretarako, kalifikatu egingo dira hautaketa-prozesuan egin beharreko probak, kontrol-automatismoak erabiliz.

4.4. INDEPENDENTZIA-PRINTZIOA:

Independentzia-printzipioa da hautatzeko organoen aukerabide teknikoaren bermea enpresaren organo erabakitzaileekiko.

4.5. KONFIDENTZIALTASUN-PRINTZIOA:

Konfidentzialtasun-printzipioa da erakundeak, hautatzeko organoek eta kontratazio-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen duten beharra hautagaien isilpeko informazioa ez zabaltzeko.

Jarraibide hauek araututako printzipioak bermatzeko erakundeak jendaurrean jarri beharreko informazioa edo agiriak ez dira isilpekoak izango. Bestalde, erabiliko duten informazio guztiaren konfidentzialtasuna errespetatu beharko dute hautagaiek.

4.6. PLAZAK GORDETZEA:

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 7/2007 Legeak Desgaitasuna duten Pertsonen buruzko 59. artikulua ezarritakoari jarraituko diote eskaintako plaza huts guztiek, alegia, gutxienez lanpostu hutsen % 5 desgaitasuna duten pertsonen bete behar dituzte. Desgaitasuna dutenak dira abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1. artikulua 2. atalean hala definituta daudenak (desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasuna, bereizkeriarik eza eta irisgarritasun unibertsalari buruzko legea), betiere hautaketa-

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

prozesuak gaindituz gero eta desgaitasuna nahiz jarduerak egiteko bateragarritasuna egiaztatuz gero.

4.7. ARAUBIDE JURIDIKOA ETA JURISDIKZIO ESKUDUNA:

Erakundea Administrazio Publikoa ez denez, sinatutako lan-kontratu guztiak kontratu pribatuak dira, eta lan-jurisdikzioak izango du eskumena aldean artean sor litezkeen tirabira eta/edo erreklamazioak ebazteko, hautaketa, formalizatzea eta ebaztea direla eta.

4.8. HAUTATZEKO ORGANOAK:

Erakundearen hautatzeko organoak dira hautaketa-prozesuak zentzuzko proben bidez eta gardentasun nahikoaz egiten direla bermatze dutenak. Behar besteko independentzia, espezializazioa eta inpartzialtasuna dute, eta barnekoak nahiz kanpokoak izan daitezke.

Langileen hautaketa enpresa espezializatuek egin dezakete, aipatu arloan frogatutako kaudimen eta ibilbide profesionala dutenak. Edonola ere, langileen hautaketaz arduratzen den enpresak bermatu behar du prozesuak errespetatzen dituela berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak.

Hautatzeko organoaren funtzioak izango dira, inolako mugarik gabe, kontratua egoki betearazteko behar diren guztiak. Besteak beste, honako hauek:

- Lanpostuaren betekizunak definitzea.
- Hautaketa-prozesua diseinatzea. (Probak, faseak, puntuazio-baremoak, e.a.)
- Gai ez diren edo asmo gaiztokoak diren hautagaiak baztertzea.
- Hautaketa-probak gauzatzea.
- Deialdiaren ebazpena proposatzea.

Dagokion organoak behin amaituta deialdiaren hautaketa-prozesua, erakundeko gerenteak automatikoki izango du ahalmena kontratua formalizatzeko.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea**4.9. ESKABIDEAK AURKEZTEKO EPEAK:**

Prozedura irekietan, eskabideak aurkezteko gutxieneko epea 10 egunekoa izango da, enplegu-eskaintza iragartzen den datatik zenbatzen hasita.

Prozedura murriztuetan, eskabideak aurkezteko epea 7 egunekoa da, eskaintza argitaratzen denetik zenbatzen hasita.

Aurreko prozeduretan ezarritako epeak erdira jaitsi daitezke justifikatutako urgentzia egonez gero kontratazio espedientean.

Jarraibide hauetan egunetan adierazitako epeak egutegiko egunak izango dira, salbu eta berariaz egun balioudunak direla adierazten bada, horrelakoetan, administrazio-araudiarekin bat zenbatuko dira.

5. HAUTAKETA-PROZEDURAK

Jarraibide hauetan araututako enplegu-eskaintzak honako prozeduraren bati jarraituz ebatziko dira:

- a) Prozedura irekiak.
- b) Langile lan-kontratudun finkoak kontratatzeako prozedura.
- c) Aldi baterako lan-kontratudunak kontratatzeako prozedura.
- d) Enplegu-poltsak sortzeako prozedura.
- e) Prozedura murriztua.
- f) Barne sustapenerako prozedura.

5.1. LANGILE LAN-KONTRATUDUN FINKOAK KONTRATATZEKO PROZEDURA:

Prozedura honetan, enplegu-eskaera aurkeztu ahal izango du edozein hautagai interesadunek gaitasuna baldin badauka. Edonola ere, Enplegu-poltsa azkendu egingo da deialdi publikoaren sistema bidez plazak esleitzea araututa dagoenean.

Prozedura honek honako izapideak izango ditu:

- Kontratatzeako beharraren ondorioz sortutako txostena.
- Profila definitzea eta lanpostuaren ezaugarri nagusiak dituen fitxa egitea.
- Barne jakinarazpena, langileen ordezkarietara eta intranet bidez.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

- Enplegu-eskaintzaren deialdi publikoa, prentsa-iragarkien bidez eta webgunean.
- Gai diren hautagaien zentsua lantzea, pertsona bakoitzaren izen-abizenak eta IFZ dituela.
- Onartu eta baztertu diren hautagaien aurrehautaketa.
- Hautagaiaren banakako proba psikoteknikoa.
- Gaitasun-probak (ezagutza neurtzeko probak, proba osagarriak, etab...) hautatzeko organoak definitu beharrekoak, lanpostua zein den.
- Hala badagokio, hautagaiak baloratzea gaitasuna neurtzeko elkarrizketa pertsonala eginez, eta lanposturako baldintzak betetzen direla egiaztatzen duten agiriak aurkeztea.
- Puntuka onartutako hautagaien sailkapena.
- Hautatzeko organoak ebazpen proposamena egitea kontratazio organoari.
- Ebazpena argitaratzea adierazitako epean eta erakundearen webgunean.
- Kontratua formalizatzea.
- Harrera-plana.
- Probaldia.

5.2. ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUDUNAK KONTRATATZEKO PROZEDURA:

Enplegu-eskaintzaren iragarkian adierazkiko dira betekizun objektiboak eta ez-baztertzaileak, eta horiei jarraituz aukeratuko dira hautagaiak, betiere kontuan hartuta berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak eta lanean jarduteko gaitasun-irizpideak.

Prozedura honek orokorraren izapidetzeak izango ditu, baina prozedurak ahalik eta gehien arinduko ditu, betiere zerbitzuaren beharrei erantzunez gero.

Prozedura honek honako izapideak izango ditu:

- Kontratatze behararen ondorioz sortutako txostena.
- Profila definitzea eta lanpostuaren ezaugarri nagusiak dituen fitxa egitea.
- Enplegu-eskaintzaren deialdi publikoa, prentsa-iragarkien bidez eta/edo webgunean.
- Gai diren hautagaien zentsua lantzea, pertsona bakoitzaren izen-abizenak eta IFZ dituela.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

- Lanpostuaren profilean definitutako funtsezko kontuetan eta betekizunetan oinarrituta, onartu eta baztertu diren hautagaien aurrehautaketari buruzko txostena.
- Hautagaiaren banakako proba psikoteknikoa.
- Lanpostua zein den, hautatzeko organoak definitu beharreko gaitasun-probak.
- Hala badagokio, hautagaiak baloratzea gaitasuna neurtzeko elkarrizketa pertsonala eginez, eta lanposturako baldintzak betetzen direla egiaztatzen duten agiriak aurkeztea.
- Puntuka onartutako hautagaien sailkapena.
- Hautatzeko organoak ebazpen proposamena egitea kontratazio organoari.
- Kontratua formalizatzea.
- Harrera-plana.
- Probaldia.

5.3. ENPLEGU-POLTSA SORTZEKO PROZEDURA:

Baja luzeak, obra edo zerbitzu jakin bat direla eta, ordezkapenak, behar bezala justifikatuta, hutsik dauden lanpostuak betetzeko, aurreko hautaketa-prozesuek sortutako lanpostu hutsak bete behar dituzten eta kontratatuak izan ez diren hautagaiak, bai finkoak izateko bai aldi baterakoak izateko, enplegu-poltsa osatuko dute, lortu duten puntuazioari jarraituta, handienetik txikienerako hurrenkeran, alegia.

Hala lan-kontratudun finkoak kontratatzeke hautaketa-prozesuak nola aldi baterakoak kontratatzeke enplegu-poltsa bat sortuko dute, eta automatikoki berrituko da hautaketa-prozesu berrien deialdiarekin bat. Edonola ere, gehienez ere, 5 urte iraungo du enplegu-poltsak.

5.4. BARNE SUSTAPENERAKO PROZEDURA:

Behin betiko erretiroak, unean uneko ordezkapenak edo beste arrazoi batzuk direla eta, hutsik dauden lanpostuak barne sustapenaren prozeduraren bidez betetzeko, hautagaiak lan-kontratudun finkoak izango dira plantillan, gutxienez 2 urteko antzintasun finkoarekin antzeko edo beheragoko lanpostu batean.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

Hauta-probek, gutxienez, honakoak izango dituzte: elkarrizketa pertsonala eta hautagaien merituak baloratzea, eta hala badagokio, egoki deritzon probak, lanpostu hutsean jarduteko gaitasuna baduela bermatzekoak. Kontuan hartuko dira, bereziki, ebaluazio eta hobekuntza jarraituko programak hautagaien betetzea baloratzeko.

Prozedura honek honako izapideak izango ditu:

- Lanpostua barne sustapenaren bidez bete behar dela adierazten duen txostena.
- Profila definitzea eta lanpostuaren ezaugarri nagusiak dituen fitxa egitea.
- Barne jakinarazpena, langileen ordezkariari eta intranet bidez.
- Gai diren hautagaien zentsua lantzea, pertsona bakoitzaren izen-abizenak eta IFZ eta oraingo lanpostua adierazita dituela.
- Onartu eta baztertu diren hautagaien aurrehautaketa.
- Elkarrizketa pertsonala.
- Hala badagokio, hautatzeko organoak definitu beharreko proba osagarriak.
- Merituak balioestea.
- Puntuka onartutako hautagaien sailkapena.
- Hautatzeko organoak ebazpen proposamena egitea kontratazio organoari.
- Ebazpena jakinaraztea erakundearen webgunean adierazitako epean.
- Kontratua formalizatzea.

6. AGIRIAK

Jarraibide hauek araututako prozeduretan, hautagaiek gutunazal itxian edo itxietan aurkeztuko dituzte hautagaitza eta eskatutako agiriak, edo bestela, ezar daitekeen beste bide bat erabiliz, deialdian zehaztutako betekizun eta jarraibideei jarraituz, betiere.

Interesatuaren proposamenak deialdian ezarritako guztiari lotuta egongo dira eta aurkezten diren momentutik onartu egiten dituzte baldintzarik gabe klausulen edukia, inolako salbuespenik gabe.

Enplegu eskatzaileek ezingo dute hautagaitza bat baino gehiago aurkeztu, ezta zuzendu, aldatu edo birplanteatu ere, ez bada akatsagatik edo nahita egindako ez-egiteagatik. Baterako hautagaitzarik ere ezingo da aurkeztu eskaintza plaza bat baino gehiagokoa bada, eta eskubide pertsonalik ere ezin da eskualdatu edo laga. Baldintza horiek betetzen ez badira, atzera botako da aurketu den hautagaitza.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

Hautagaitzen balio epea eskaintza egiten duenaren baldintzetan zehaztuko da.

Erakundeak adierazitako lekuetan bakarrik aurkeztuko dira hautagaitzak. Ez dira inola ere onartuko adierazitako epez kanpo (eguna eta ordua) aurkeztu diren hautagaitzak.

Proposamenak aurkeztean hautagaiak jasota utzi behar dute, posta-helbideaz gain, posta elektronikorako helbide bat, esleipen-prozedura dela eta, jakinarazpenak eta bestelakoak bidaltzeko.

6.1. EGIAZTATZEKO AGIRIAK:

Gutxienez, hauek dira agiriak:

- Hautagaiaren nortasuna egiaztatzen dutenak.
- Gaitasun teknikoa edo profesionala egiaztatzen dutenak, eta eskaintzen diren lanetan jarduteko debekurik ez dutela aitortzen dutenak.
- Enplegu-eskaintzaren baldintzetan ezarritako gainerako agiriak.

Aukeratutako hautagaiari egotz dakizkiokeen arazoak direla eta, agiriok adierazitako epean aurkezten ez badira, erakundeak bertan behar utz dezake ebazpena.

Edonola ere, hautagaiak aurkeztutako datuak faltsuak badira edo zuzenak ez badira, hautagaitza baliogabetu eta ebazpena deuseztatu egingo da, hala badagokio.

6.2. HAUTAGAITZAK AURKEZTEA:

Hautagai bakoitzaren proposamenak sekretuak izango dira uneoro gainerakoekiko, eta idatziz aurkeztuko dira, deialdi publikoaren baldintzetan ezarritakoa betez.

7. EBAZPENA

Erakundearen hautatzeko organoak ebazpena proposatuko dio aukeratutako hautagaiari eskaini den lanpostu hutsari buruz, gehienez ere hilabeteko epean.

Eskaintako plazarako gai den hautagairik ez badago edo hautaketa deuseztatuta dagoela ebatziz gero, ZUGAZTELek eskubidea du Enplegu-Poltsa erabiltzeko aldi baterako lanpostuak betetze aldera, eta berriz egin beharko du finkoentzako deialdia, prozesua ebatzen denetik 2 hilabeteko epean.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea**7.1. KONTRATUA FORMALIZATZEA:**

Kontratuak dokumentu pribatuan formalizatuko dira, 30 egun balioduneko epearen barruan, ebazpena jakinaratzen den hurrengo egunetik zenbatzen hasita, salbu eta eskaintzaren baldintzek jasota badute horri buruzko bestelako hizpakerarik edo ezinbesteko kasuetan edo enplegu-eskaintzaren helburuaren aurka badoaz.

Aukeratutako hautagaiari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla eta, kontratua adierazitako epearen barruan formalizatzen ez bada, erakundeak kontratuaren ebazpena baliogabetzea erabaki dezake.

7.2. HARRERA-PLANA:

Harrera-planari esker, errazagoa da langilea enpresan sartu eta egokitzea. Lanpostua atxikita dagoen Arloaren arduradunak eta Kalitate eta Prestakuntzaren arduradunak egingo diote harrera kontratatutako pertsonari, honako helburu hauekin:

- Langileak egin beharreko eginkizun eta funtzioak definitzea.
- Enpresari buruzko informazioa ematea (jarduera, ibilbidea, xedea, ikuspena, giza baliabideen kudeaketa, probaldia, etab...)
- Lanpostuari lotutako plantilla aurkeztea.
- Enpresaren instalazioak eta kokapen fisikoa erakustea.

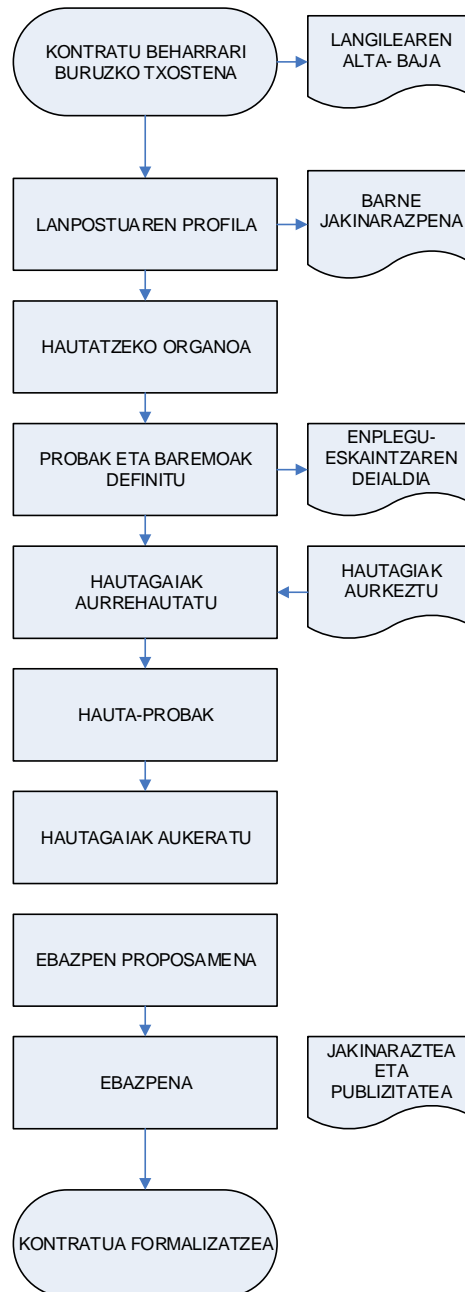
7.3. JARRAIPENA ETA KONTROLA:

Hautaketa-prozesua ebaluatzeko hainbat adierazle ezarri dira neurketa erraztuko dutenak,

- Prozesuan definitutako urratsen betetze maila, prozedura-fase kopuruaren arabera.
- Genero berdintasunari buruzko ratioa.
- Enpresak kontratatu dituen desgaitasuna duten pertsonen ratioa.
- Enpresak prozesua fiskalizatzea, esternalizatu egin bada.

JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea

8. FLUXU DIAGRAMA



JARRAIBIDEA: Langileak kontratatzea**9. AGIRI APLIKAGARRIAK**

- Lege aplikagarriak. 7/2007 Legea....

10.ERANSKINAK

- Kontratatu beharrari buruzko txostena
- Enplegu-eskaintza
- Ebazpen proposamena
- Ebazpena
- Kontratua