

XEDAPEN OROKORRAK

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA

367

AGINDUA, 2021eko urtarrilaren 7koa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren Erakunde Autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileen hautaketa arautzekoa.

Gobernu Kontseiluak 2006ko maiatzaren 30ean hartu zuen erabakiaren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeko irizpideak onartu ziren. Erabaki hori berrikusi egin da, gaur egungo arau, antolaketa eta gizarte esparruetan dauden eskakizunetara egokitzeko.

Arau berriak aldatu egin du lan-poltsak kudeatzeko oinarri zen eredia: hautagaiak ahaldundu dira, eta hautagaiarekin harremanetan jartzeko eta hura hautatzeko eredian hobekuntzak egin dira.

Lehenik eta behin, hautagaiak erabakiko du lan egin nahi duen, noiz eta non lan egin nahi duen eta zein lanaldirekin, Administrazioak alde zuzenetik baldintzarik ezarri gabe. Arau horri esker, jaso nahi diren eskaintzak zehatzagoak izango dira, pertsona horien beharrezanekin bat eginez. Hautagaiak zehaztuko du zein eskaintza jaso nahi dituen, baita zeinetan ez duen eskaintzarik jaso nahi ere, horren gaineko justifikaziorik eman behar izan gabe. Zehaztasun horren ondorioz, gainera, lan-poltsak modu eraginkorragoan kudeatuko dira; lanak soilik eskainiko zaizkie benetan interesa duten pertsonen.

Horrez gain, hautagaiak edozein unetan erabaki dezake bere lehenespenean arabera eskaintza jakin batzuk ez dituela jaso nahi, eta horrek ez dio zigorrik ekarriko. Eskaintza bat jasotzen duenean ikusten badu ezarritako lehenespenak ez direla egokienak, lehenespenak alda ditzake.

Uko egitearen kontzeptua eta ondorioak ere aldatu dira. Arautze berriaren arabera, uko egiten denean alde zuzenetik onartutako eskaintza bat baztertzen da, edo urtebete baino denbora laburragoan izan den lanpostua baztertzen da. Horren ondorioz ez da behin betiko baja emango; hautagaia lanerako prest ez dagoela jasoko da lan-poltsa guztietan, hamabi hilabetez.

Bigarrenik, agindu honen bidez izendapena edo kontratua hobetuko da. Izan ere, hori zen hautagaien gehien eskatzen eta espero zuten aldaketa. Arau berriaren ezartzen da lan-poltsa bateko hautagaiak, lanean egon arren, lan-poltsa horri eta beste batzuei lotutako beste eskaintza batzuk jaso ahal izango dituela. Horrela lan-baldintzak hobetu ahal izango ditu. Hautagaiak kontratua hobe dezake, jaso nahi dituen eskaintzen lan-poltsan lanerako prest dagoela adierazita.

Halaber, Administrazioaren eta hautagaiaren arteko komunikazioa batez ere elektronikoa izango da. Eskaintza baten jakinarazpena errazagoa da orain; ordutegi jakin batean egiten da, hautagaiak haren jarraipena egin ahal izateko. Lan-poltsa batean dauden pertsonen modu elektronikoa jasoko dute lan-eskaintza. Baina soilik erantzun behar dute eskaintza zehatz horretan interesa dutenek. Eskaintzari epe barruan erantzuten dioten pertsona guztien artean, lan-poltsan hurrenkera onena duenari esleituko zaio.

Aldaketa horien bidez kudeaketa errazagoa izango da; lan-poltsan dauden pertsonak egoera bitan bakarrik egongo dira: «prest» edo «prest ez». Oro har, lanerako prest egotea aukerakoa da, eta hautagaiak nahi duenean alda dezake egoera hori.

Atarian era guztietako kudeaketak eta kontsultak egin ahal izango dira. Bertatik, lan-poltsetan dauden hautagaiek interesgarri zaien informazio guztia eskuratu ahalko dute –araudia, deialdi zehatzak, birbaremazioak, birkolokatzeko prozesu berezietako eskaintzak–; aurretik egiazki zenbat pertsona dauzkaten kontsultatu ahalko dute, eta kudeaketak egin ahalko dituzte –esate baterako, egoera-aldaketak edo jaso nahi dituen eskaintzen lehentasunetan aldaketak egitea, birkolokatzeko prozesuetan parte hartzea, erreklamazioak egitea, eta abar.

Berrikuntza moduan, kolektibo berezientzako (desgaitasuna dutenak, adibidez) eta aldi bate-rako sustapena nahi duten karrerako funtzionarioentzako eskaintzen kudeaketa ere arautu da, bai eta amatasun- eta aitatasun-baimenak ere. Kolektibo horiek arreta berezia jasoko dute, haien beharrezkoen arabera.

Ondorioz, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 6.1.a artikulua araberan, behin aurretiaz pertsonalaren ordezkariarekin negoziatuta, eta eskumenak dituzten organoek nahitaezko txostenak eman ondoren

XEDATZEN DUT:

I. KAPITULUA

JARDUTEKO ESPARRUA ETA PRINTZIPIOAK

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Agindu hau aplikatuko zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko kontratatu behar diren langileen hautaketari, baldin eta zerbitzu horiek eskakizun hauek betetzen badituzte:

a) Zerbitzuak emateko bitarteko funtzionarioak izendatzea, funtzio publikoari buruzko legeria betez edo lan arloko legerian ezarritako iraupena duten lan-kontratuak eginez.

b) Lan-baldintzak izatea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan diharduten langileei buruzko hitzarmenetan araututakoak, hau da, funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko hitzarmenean ezarritakoak edo lan-kontratuko kidegoentzako hitzarmenekoak.

2.– Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorri lotutako zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan zerbitzu emateko ere aplikatuko da, 1. apartatuan ezarri diren baldintzak betetzen dituzten izendapenetan eta kontratuetan. Alabaina, ez da lanpostuak betetzeko aplikatuko, erakundeak bere hautaketa-prozesua egin badu edo Administrazio Orokorrak lan-poltsa horretan inor lanerako prest ez badauka.

2. artikulua.– Jarduteko printzipioak.

Lan-poltsetako pertsonak hautatzean honako printzipio hauek errespetatuko dira:

a) Lan-poltsak betetzeko deialdien eta eskakizunen publizitatea.

b) Aukera-berdintasuna, enplegu publikoa eskuratzeko oinarri orokorrekin eta lanpostuaren betekizunekin bat etorritik.

c) Meritua eta gaitasuna, hautagaiak lan-poltsetan sartzeko erabilitako irizpideak eta lan-poltsetako hurrenkera baldintzatzen dutenak.

- d) Gardentasuna, prozesuaren kudeaketari dagokionez.
- e) Arintasuna eta erabilerraztasuna, kudeaketak egitean.

II. KAPITULUA

LAN-POLTSAK ERATZEA ETA ZABALTZEA

3. artikulua.– Lan-poltsen eraketa eta langileak sartzea.

1.– Orokorrean, EAeko Administrazio Orokorren kidego, aukera edo eskala eta lan-kategoriaren arabera eratuko dira lan-poltsak.

2.– Baina, salbuespen modura, lanpostuetarako lan-poltsak eratu ahal izango dira. Lanpostu bat betetzeko lan-poltsara aurkezten den langilea lan-poltsa horretan sartuko da, baina ez da sartuko titulazio bera eskatzen duten gainerako lan-poltsetan. Zer lanposturako hautatu eta izendatu duten, lanpostu horren dotazioak soilik bete ahal izango ditu.

3.– Honako hauek izan daitezke lan-poltsak eratzeko prozesuak: enplegu publikoaren eskaintzak; Atarian argitaratzen diren deialdi eta eskaintza zehatzak; eta, salbuespen modura, langileak transferitzea Administrazio Orokorrean.

4.– Funtzio Publikoko organo eskudunak sortuko ditu lan-poltsak eta sartuko ditu langileak, alde aurretik ezartzen diren irizpideak betez.

5.– Atarian ikusi ahal izango da indarrean dauden lan-poltsen zerrenda.

4. artikulua.– Lan-poltsak zabaltzea eta langileak sartzea.

1.– Lan-poltsak inork ez baditu betetzen eskaintza jakin bateko baldintzak, lan-poltsak kudeatzeko organo eskudunak honako prozedura hauetakoren bat erabili ahal izango du hauta-gaia aukeratzeko:

- a) Kudeaketa berezia egin, Administrazio honetako lan-poltsetan dauden pertsonen artean.
- b) Administrazio Orokorreko beste sektore batzuetako lan-poltsakara jo.
- c) Atarian lan-eskaintzak jarri.
- d) Deialdi zehatzak egiteko eskatu.
- e) Beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsak erabili.
- f) Lanbidera jo.
- g) Enplegu publikoaren eskaintzak prestatu.

Baina lan-poltsak zabaltzeko edozein aukera baliatzen dela ere, efikazia, eraginkortasun eta efizientzia administratiboaren printzipioak bete beharko dira, eta honako hauek kontuan hartuko dira: lanpostua betetzeko premia, lanpostuaren profil zehatza eta deialdi zehatza edo enplegu publikoaren eskaintza egiteko gaitasun materialak.

2.– Artikulu honetan ezarritako lan-poltsak zabaltzeko prozesuetatik datozen pertsonak Funtzio Publikoko organo eskudunak integratuko ditu, irizpide hauei jarraikiz:

a) Lan-poltsak zabaltzeko deialdi zehatz bat egiten bada, prozesua gainditu duten pertsonak aurretik lan-poltsan zeuden pertsonen atzetik sartuko dira, zero punturekin eta hautaketa-prozesuan izan duten hurrenkeran.

b) Aurreko a), b) eta e) apartatuetan azaldutako prozesuetan, zerbitzuak ematen hasten diren unean sartuko dira lan-poltsan hautatutako pertsonak, aurretik lan-poltsan zeuden pertsonen atzetik eta zero punturekin.

c) Aurreko c) eta f) apartatuetan azaldutako prozesuen bidez sartzen diren pertsonak ez dira kidego baterako ezein lan-poltsatan sartuko.

d) Lan-eskaintza publikoetan, Funtzio Publikoko organo eskudunak sartuko ditu langileak, aldeztu aurretik ezartzen diren irizpideak betez.

3.– Halaber, epaien betearazpenari edo langileen lekualdatzeari lotuta EAeko Administrazio Orokorrean lan egiten duten pertsonak zerbitzuak ematen hasten diren unean sartuko dira dagoen kidego, eskala, aukera edo lan-kategoriaren lan-poltsan, aurretik zeudenen atzean eta zero punturekin, baina, betiere, eman diren zerbitzuen izaera aintzat hartuta.

5. artikulua.– Kudeaketa berezia, Administrazio honetako lan-poltsatan dauden pertsonen artean.

1.– Kudeaketa berezitat hartuko da eskaini den lanpostuaren kidegokoa ez den lan-poltsatik langileak aukeratzea.

2.– Administrazio honen lan-poltsatan lanerako prest dauden langileekin egin ahal izango da kudeaketa berezi hori, baldin eta eskatzen den titulua badute eta eskaintzan ezartzen diren gainerrako eskakizunak betetzen badituzte. Nolanahi ere, hurrenkera honi jarraituko zaio:

- 1) Eskaintzan eskatzen den titularen azpitalde bereko lan-poltsak,
- 2) Haren goragoko hurrengo edo beheragoko hurrengo azpitaldeko lan-poltsak,
- 3) Goragoko edo beheragoko azpitaldeetako lan-poltsak.

3.– Atal bakoitzaren barruan, lan-poltsatiko hautagaiak Administrazio Orokorrean duten antzinatearen arabera antolatuko dira, antzinatearen handienetik txikienerako hurrenkeran. Berdinduta dauden hautagaien hurrenkera ezartzeko zozketa egingo da; Hezkuntza Sailak egingo du, hurrengo ikasturterako ordezkapenen hautagaiak kudeatzean. Zozketan ateratzen den letraren arabera antolatuko dira hautagaiak.

4.– Kudeaketa bereziaren bidez aukeratzen diren langileak eskaintzaren lanpostuak duen kidegoan/postuan izendatuko dira.

6. artikulua.– Administrazio Orokorreko beste sektore batzuetako lan-poltsak.

Hezkuntza Sailean, Justizia Sailean, Segurtasun Sailean eta Osakidetzan antzeko profil profesionalak dituzten lan-poltsak badaude, Administrazio Orokorreko beste sektore batzuetako lan-poltsetara jo ahal izango da. Amaituta dagoen lan-poltsarekin antzekotasun handiena duen sektoreko lan-poltsa aukeratuko da.

7. artikulua.– Lan-eskaintzak Atarian.

1.– Atarian argitaratu ahal izango dira lanpostuak betetzeko lan-eskaintzak. IVAPek kudeatuko ditu.

2.– IVAPeko zuzendaritzak deialdi bat onartuko du, lan-poltsak kudeatzeko organo eskudunak ezarritako irizpideak betez, eta probak eta/edo ebaluatze moduko merituen zehaztuko dira deialdi horretan.

3.– Eskaintzan interesa dutenek eskabide bat bete beharko dute, deialdian bertan zehaztuko den epearen barruan. Erantzukizunpeko adierazpena ere egin beharko dute, eta hor soilik alegatuko dute betekizunak eta baloratzeko aurkezten diren merituen zehaztuko dituztela. Alabaina, ikastaroak eta eskarmentua ere baloratzen direnean, ikastaroaren edo lan-bizitzaren eta kontratuen kopia arrunt bat bidali beharko da. Alegatzen diren betekizunak eta merituen eskabideak aurkezteko epea amaitu baino lehen bete behar dira.

4.– Baldintzak betetzen dituzten interesdunak deialdiaren oinarrietan ezartzen den baremoaren arabera baloratuko dira.

5.– Lanpostuan eskatzen den profilararen arabera, proposatutako hautagaiei proba bat edo elkarriketa egin ahal izango zaie, Administrazioaren hautaketa-irizpideak betez.

6.– Parte hartzeko baldintza guztiak betetzen dituen eta merituen baremoan puntu gehien atera dituen pertsonari esleituko zaio eskaintza. Hautaketa-prozesuaren emaitzak Atarian argitaratuko dira: onartuta eta baztertuta dauden pertsonen zerrenda; alegatu diren merituen balorazioa eta eskaintzaren adjudikazioduna.

7.– Prozesu horietan parte hartzeagatik ez dute eskubide edo bestelako aukerarik izango parte-hartzaileek. Administrazio honetan lan egiten hasten den aukeratutako langilea ez da sartuko dagokion lan-poltsan. Eta antzeko eskaintzetarako langileak hautatu behar direnean, prozesuaren emaitza erabili ahal izango da, eskaintza esleitu eta sei hilabeteko epearen barruan gehienez.

8.– Era berean, prozesurako hautatzen diren langileek ezin izango dute mugikortasun-prozesuetan parte hartu. Lan-poltsaren batean ez dauden langileak ezin izango dira «prest» egon euren lan-egoera hobetzeko edo birbarematzeko.

8. artikulua.– Deialdi zehatzak.

1.– Lan-poltsak zabaltzeko deialdiak IVAPek kudeatuko ditu gaitasun-proba bat edo gehiago eginez, merezimenduak kalifikatuz, edo horiek biak eginez, alde zuzenetik ezarritako baremo baten arabera.

2.– IVAPeko zuzendariak, Funtzio Publikoaren arloko organo eskudunak ezarritako irizpideen arabera, hautaketa-prozesu hori arautuko duten deialdiaren oinarriak onartuko ditu; oinarri horietan, probak eta/edo ebaluatze moduko merituen zehaztuko dira, bai eta hautaketa-prozesuaren barruan horiek izango duten garrantzia ere.

3.– Euskararen ezagutza frogatuko da Erregistroan kontsulta eginda, edo hautagaiek hizkuntza-eskakizunen edo horien baliokideak diren tituluen ziurtagiriak aurkeztuta edo aplikatu beharreko araudian salbuetsita daudela frogatuta.

4.– Hautaketa-prozesua gainditzen duen pertsona, gainditu duen hautaketa-prozesu horren lan-poltsan sartuko da, 4.2 a) artikuluko irizpideak betez.

9. artikulua.– Beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsak.

Arabako Foru Aldundiak, Bizkaiko Foru Aldundiak, Gipuzkoako Foru Aldundiak, Bilboko Udalak, Donostiako Udalak eta Gasteizko Udalak lanpostu bererako edo antzeko eginkizunak dituen lanposturako dituzten lan-poltsetako zerrendetara jo ahal izango da, baldin eta lagatze hori araudian ezarrita badago edo lan-poltsan dauden pertsonak horretarako baimena eman badute. Eskaintza-eren eremu geografikoa hartuko da kontuan; lehenbizi, eskaintza egingo den lurralde historikoko aldundira joko da, eta gero, udalera.

10. artikulua.– Lanbidera jotzea.

1.– Hautagaiak lortzeko premia badago edo hautagaia lortzea zaila bada, salbuespen modura, eta aldez aurretik justifikazio-memoria eginez, enplegu-zerbitzu publikoetara jo ahal izango da.

2.– Lanbidek proposatzen dituen hautagaiak beheko meritua (frogatu beharko direnak) gehituta lortuko den puntuazioaren arabera hurrenkeran ipiniko dira:

a) Lanpostuari lotutako eginkizunetan daukan esperientzia frogatua. Eman diren zerbitzuak baloratuko dira: lan egin den hilabete bakoitzeko 0,1 puntu, eta gehienez 6 puntu eman ahal izango dira.

b) Lanpostuaren eginkizunekin lotutako titulu ofizialak: gehienez ere 3 puntu.

c) Euskara. Euskararen ezagutza lanpostua betetzeko baldintzetako bat ez denean, lanpostu bakoitzean ezarritako hizkuntza-eskakizuna baloratuko da: gehienez ere 3 puntu.

d) Europar Batasuneko hizkuntza ofizialak. Hizkuntza bakoitzeko 0,75 puntu emango dira: gehienez ere 1,5 puntu.

3.– Era berean, prozesurako hautatzen diren langileek ezin izango dute mugikortasun-prozesuetan parte hartu. Lan-poltsaren batean ez dauden langileak ezin izango dira «prest» egon euren lan-egoera hobetzeko edo birbarematzeko.

III. KAPITULUA

HAUTAGAIEN ARAUBIDE OROKORRA

11. artikulua.– Lan-poltsetako kideen egoera.

1.– Lan-poltsetako hautagaiak honako egoera hauetako batean egongo dira: «prest» edo «prest ez». Hautagaiak, beren lehentasunen arabera, egoera ezberdina izan dezakete lan-poltsa bakoitzean.

2.– Interesdunek Ataritik kudeatuko dituzte egoera horiek. Eta aldaketek biharamunetik izango dituzte ondorioak.

12. artikulua.– Lanerako prest egotea.

1.– Lanerako prest egongo da eta, ondorioz, lan-eskaintzak jaso ahal izango ditu honako ezau-garri hauek betetzen dituen hautagaiak:

a) Lan-poltsa batean dago poltsa eratzeko edo zabaltzeko prozesu baten ostean, hautagaia beste egoera batean geratu behar denean izan ezik, kapitulu honetan ezarritakoarekin bat etorriz.

b) Lanean dago Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan, edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan, zuzkidura berean, azken 12 hilabeteetan (365 egun); eta Atarian egoera hori adierazi du. Txanda-kontratu batekin lan egiten ari diren pertsonak ezin izango dute lanerako prest egon, harik eta kontratu hori amaitu arte.

c) Amaitu du lana Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan, edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan.

d) Lanerako prest ez zegoenez aldaketa eskatu behar du, eta ezin zaio beste egoerarik egokitu, kapitulu honetan ezarritakoarekin bat etorritz.

2.– Langileen arloko eskumenak dituzten zuzendaritzek organo eskudunari jakinarazi behar diote noiz aurreikusi den amaitzea Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan lan egiten duen pertsonaren izendapena edo kontratua, pertsona hori lanerako prest uzteko. Jakin-arazpen hori lana amaitu baino 7 egun natural lehenago egin beharko da.

3.– Zuzenbide pribatuko erakunde publiko batean lan egiten duten pertsonak dagokienez, hautagaiak aldatuko du bere egoera lan-poltsetan; eta langileak berak eskatuko du lanerako prest uzteko, izendapena edo kontratua amaitu zaionean.

4.– Prebentzio Zerbitzuaren txostenen arabera, lan-poltsaren kidegoko edo kategoriako zereginak egiteko gaitasunik ez duten langileei lan-eskaintza bat egin baino lehen, Prebentzio Zerbitzuari galdetuko zaio. Izan ere, Prebentzio Zerbitzuak erabakiko du hautagaiak eskaini den lanposturako edo zereginetarako behar besteko gaitasuna duen.

13. artikulua.– Lanerako prest ez egotea.

1.– Ez dira lanerako prest egongo honako ezaugarri hauek betetzen dituzten langileak:

a) Lan-eskaintza bat onartu ostean, 25.7 artikuluan ezarritakoa betez, hari uko egin dio.

b) Borondatez egin dio uko Administrazioarekin harreman juridikoa edukitzeari.

c) Eskaintza bat onartu du Gizarte Segurantzak aitatasun- eta amatasun-prestazio moduan aitoritzen dituen aldietan, eta baimena amaitu ostean ez da gordetako lanpostura itzuli.

d) Zehapen-espeditatea ireki zaio, izendatuta egon den lan-poltsan gehienez sei hilabeteko eginkizunen etendura irmoa ezarrita.

e) Hilabeteetan (30 egun natural) lan-poltsa bererako hiru eskaintza egin zaizkio, egun desberdinetan, eta ez du bat bera ere onartu. Onartu ez dituen eskaintzen lan-poltsari bakarrik eragingo dio egoera horrek.

f) Lanean dago Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan, eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan; beraz, ez du bere burua lanerako prest jarri, 12. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

g) Lanean dago Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan, edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan, gehienez 12 hilabeterako (365 egun natural). Egoera hori aplikatuko da hautagaia dagoen lan-poltsa guztietan.

h) Atariaren bidez eskatu du, borondatez. Eskatu dituen lan-poltsetan aplikatuko da.

2.– Aurreko a), b) eta c) apartatuetan, langilea ez da lanerako prest egongo 12 hilabetetan zehar, lan-poltsa guztietan; d) apartatuan, aldiz, zehapenak irauten duen bitartean ez da lanerako

prest egongo, eta e) apartatuan iraupena 9 hilabetekoa izango da. Aldi horiek igarotzen direnean, hautagaiak bere egoera aldatu ahal izango du Atarian, eta lanerako prest dagoela jarri.

14. artikulua.– Behin betiko baja.

1.– Beheko egoeraren batean dauden pertsoneri edo borondatez hala eskatzen dutenei behin betiko baja emango zaie:

a) Lan-poltsako kidegoan edo kategorian sartu da funtzio publikora, karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkodun langile gisa, une bakoitzean indarrean egon diren lan-poltsetan sartu ostean.

b) Lanpostutik kentzeko espedientea ireki zaio, lanik gabe uzteko zehapena izan du, 6 hilabetetik gorako eginkizun-gabetze irmoa ezarri zaio, diziplina-arrazoiengatik kaleratu da edo desgaiakuntza bereziko zigorra ezarri zaio.

c) Desgaiakuntza absolutuko zigorra ezarri zaio.

d) Nahitaezko erretirorako adinera heldu da edo borondatezko erretiroa aitortu zaio.

e) Ez du probaldia gainditu.

f) Ez dauka sartu zen lan-poltsan egoteko behar den titulua.

g) 10 urtez egon da lan-poltsan «prest ez» egoeran, baldin eta aldia amaitzean Administrazio honetan lanean ez badago.

h) Ezintasun iraunkor osoa aitortu zaio.

i) Ezintasun iraunkor absolutua aitortu zaio, eta horrek ez dio eman lanpostua gordetzeko eskubidea.

j) Ez ditu bete 15. artikuluan adierazitako betebeharrak.

2.– Organo eskudunak adieraziko du behin betiko baja emango zaiola, eta Atariaren bidez jakinaraziko zaio interesdunari.

3.– Behin betiko baja emateko arrazoa a), b), e), f), g) eta h) apartatuetan azaldutakoren bat bada, pertsona horren kidegoari, eskalari, aukerari, lan-kategoriari edo lanpostuari dagokion lan-poltsan bakarrik emango zaio baja. Baina arrazoa c), d), i) eta j) apartatuetan azaldutakoren bat bada, pertsona hori sartuta dagoen lan-poltsa guztietan emango zaio baja.

15. artikulua.– Hautagaien eskubideak eta betebeharrak.

1.– Urriaren 1eko 39/2015 Legearen (Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea) 13. artikulua aitortzen dituen eskubideak izango ditu hautagaiak Administrazio Orokorraren aurrean. Eta eskubide horietako bat honako hau da: ez uztea bere datuak lagatzen beste administrazio batzuen lan-eskaintzak jasotzeko. Atarian bertan adierazi dezakete nahi hori.

2.– Hautagaiak baliabide elektronikoak erabili behar ditu nahitaez lan-poltsei lotutako edozein izapide egiteko. Lan-poltsa bateko lan-eskaintzak jaso ahal izateko helbide elektroniko bakarra eta telefono mugikor bakarraren zenbakia zehaztu behar dira, eta ziurtagiri digital bat eduki behar da (B@kQ edo beste ziurtagiri digitalen bat).

3.– Hautagaiak erantzukizunpeko adierazpen baten bidez bermatu behar du lan-poltsan sartzeko eta lan-eskaintzak jasotzeko zehaztu dituen baldintzak betetzen dituela. Halaber, eskatu diren baldintzak betetzen dituelako frogagiriak aurkeztu beharko ditu Administrazioak hala eska-

tzen dionean; salbuespen izango dira, alabaina, bi kasu hauek: Administrazioak dagoeneko frogagiri horiek edukitzea, edo erregistroetan kontsulta gaituta egotea.

4.– Erantzukizunpeko adierazpen batean jasotzen den datu edo informazioen bat zehaztasunik gabea edo faltsua bada edo garrantzizko datu edo informazioen bat jaso ez bada, edo Administrazio honi ez bazaio aurkezten deklaratzeko dena betetzen dela egiaztatzeko eskatzen den dokumentazioa, ezinezkoa izango da dena delako eskubidea baliatzen jarraitzea, egitate horren berri izaten den unetik bertatik aurrera, hargatik eragotzi gabe izan litezkeen erantzukizun penal, zibil edo administratiboak.

16. artikulua.– Curriculum vitae handitzea.

1.– Hautagaiak bere curriculum vitae handitu dezake, langileen aukeraketan kontuan har dadin.

2.– Atarian egin beharko da, erantzukizunpeko adierazpen baten bidez, 15. artikuluko 3. eta 4. apartatuetan adierazitakoa betez. Atarian argitaratuta dagoen lanpostu-zerrendako baldintzei buruzkoa bakarrik izan daiteke adierazpen hori. Zehazki, honako hauei buruzkoa:

- a) Titulu akademikoak.
- b) Graduondoko edo espezializazioko ikastaro ofizialen ziurtagiriak.
- c) Hizkuntzen tituluak eta ziurtagiriak, aplikatu beharreko araudiarekin bat etorriz.
- d) Euskara-ziurtagiriak, aplikatu beharreko araudiarekin bat etorriz.
- e) Gidabaimena.
- f) Bestelako ziurtagiriak.

IV. KAPITULUA

LAN-ESKAINTZEN GAINEKO LEHENTASUNAK

17. artikulua.– Jaso nahi diren eskaintzen gaineko zehaztasunak.

1.– Jaso nahi dituen lan-eskaintzen gaineko datu batzuk zehaztu ditzake hautagaiak, lan-poltsan sartzean edo beranduago. Honako alderdi hauei lotutako lehentasunak ezarri ahal izango ditu: zerbitzu-mota, lanaldia, ordutegia eta eremu geografikoa.

2.– Lan-poltsa bakoitzean lehentasun ezberdinak ezarri ahal izango ditu.

3.– Lan-poltsan sartzen denean, langileak hurrengo artikuluetan ezartzen den aukera izango du lehenetsita.

4.– Interesdunak aldatu beharko ditu lehentasun horiek Atarian. Eta aldaketek biharamunetik izango dituzte ondorioak.

18. artikulua.– Zerbitzu mota.

Lan-poltsan sartzean, langileak honako zerbitzu mota hauetako bat aukeratu ahal izango du:

a) Edozein modalitate: kontratuaren edo izendapenaren iraupen mota guztietako lan-eskaintzak jasoko ditu. Aukera hori egongo da lehenetsita.

b) Lanpostu hutsa, txanda-kontratua, zerbitzu-eginkizunak eta zerbitzu bereziak. Lanpostu hutsak betetzeko kontratuen eskaintzak jasoko ditu, eta lanpostu horiek hutsik egongo dira titularrak zerbitzu-eginkizunetan edo zerbitzu berezietan daudelako, edo txanda-kontratua dutelako.

19. artikulua.– Lanaldi osoak edo murriztuak.

Lan-poltsan sartzean, langileak honako lanaldi hauetako bat aukeratu ahal izango du:

a) Edozein lanaldi: lanaldi guztietako zerbitzuak eskainiko zaizkio. Aukera hori egongo da lehenetsita.

b) Lanaldi osoa: soilik eskainiko zaizkio lanaldia murriztuta ez duten zerbitzuak, edo % 100eko arduraldia duten lanpostuak. Agindu honen esparruan normalizatu moduan ezartzen diren lanaldietatik edozein eskainiko zaio.

c) Lanaldi murriztua: lanaldia murriztuta duten zerbitzuak bakarrik eskainiko zaizkio, eta % 100etik beherako arduraldia duten lanpostuak. Lanaldi honetan sartzen dira txanda-kontratuak.

20. artikulua.– Ordutegia.

Lan-poltsan sartzean, langileak kontraturako ordutegi mota hauetako bat aukeratu ahal izango du:

a) Ordutegi arrunta: soilik eskainiko zaizkio ordutegi normalizatua duten zerbitzuak, hau da, astelehenetik ostiralera 07:30etik 19:30era.

Zuzenean zerbitzuko agenteen, etxebizitzako ikuskatzaileen, arrantzako ikuskatzaileen, autopsia-laguntzaileen eta Ibaiondo ikastetxeko hezitzaileen lan-poltsetan daudenei lan-eskaintzaren bat egiten zaienean, oro har lanpostu horietarako ezarrita dauden ordutegiak hartuko dira ordutegi arrunt moduan. Baina eskaintza beste lan-poltsa batzuetan daudenei egiten bazaie, «edozein ordutegi» aukeratu dutenei egingo zaie.

b) Edozein ordutegi: mota guztietako ordutegiak dituzten zerbitzuak eskainiko zaizkio, hau da, ordutegi arruntak, txandakakoak, asteburuetakoa eta arruntean sartzen ez direnak. Aukera hori egongo da lehenetsita.

21. artikulua.– Eremu geografikoa.

1.– Lan-poltsan sartzen denean, jaso nahi dituen eskaintzak eremu geografikoaren arabera mugatu ahal izango ditu hautagaiak; hots, hautagaiak zehaztu duen eremu geografikoan sartzen diren zerbitzuak bakarrik eskainiko zaizkio. Atarian daude zehaztuta eremu geografikoak.

2.– Lan-poltsan sartzean, edozein eremu geografikoren aukera egongo da lehenetsita.

V. KAPITULUA

LAN-POLTSEN KUDEAKETA

22. artikulua.– Lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

Funtzio Publikoko Zuzendaritzak du lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

23. artikulua.– Lan-poltsak ezartzeko irizpideak.

1.– Lanpostua titulu-azpitalde edo titulu-talde bitako kidegoek edo lan-kategoriek bete badezakete, beheko sailkapenaren arabera eskainiko zaie lanpostu hori kidegoen edo lan-kategorien lan-poltsetako pertsonei:

A1 azpitaldea: III-C berariazko osagarria edo handiagoa duten lanpostuak.

A2 azpitaldea: IV-A, IV-B eta IV-C berariazko osagarriak dituzten lanpostuak.

C1 azpitaldea: V-A, V-B, V-C, VI-A, VI-B eta VI-C berariazko osagarriak dituzten lanpostuak.

C2 azpitaldea: VII-A, VII-B eta VII-C berariazko osagarriak dituzten lanpostuak.

E taldea: VIII-A eta VIII-B berariazko osagarriak dituzten lanpostuak.

2.– Bete nahi den lanpostua azpitalde bereko kidego, aukera edo eskala bat baino gehiagori atxikita badago, erakunde eskatzaileak zehaztuko du zein lan-poltsatan egingo den aukeraketa. Lanpostu-zerrendan kidego/eskala jakin bat lehenesten bada, horixe aukeratuko da lehenbizi aukeraketa egiteko.

3.– Kidegoko eginkizunetan eskarmentua edukitzeari lotutako ezagutza espezifikoak eskatzen dituzten lanpostuetan, soilik egingo zaie eskaintza ezagutza espezifiko horiek behar ez dituzten kidegoetako pertsonei.

4.– Lanposturako poltsa bat sortuta duen lan-eskaintza denean, lanposturako poltsa horretako hautagaiei egingo zaie eskaintza lehenbizi.

24. artikulua.– Lan-eskaintza.

1.– Lan-eskaintzak egunero kudeatuko dira. Hautagaiek eskaintza bakarra edo anitza jaso dezakete. Oro har, eskaintza bakarra egingo zaie. Eskaintza anitzetan, hautagaiak zuzkidura bat baino gehiago dituen eskaintza jasoko du edo lan-poltsa desberdinetako eskaintza.

2.– Eskaintzetan honako informazio hau agertuko da:

– Eskaintzaren identifikazioa: eguna/hilabetea/urtea.

– Lanpostuaren izena, Zuzendaritza eta Saila.

– Zerbitzu mota.

– Lanean hasteko aurreikusi den eguna.

– Lanpostuaren zentroa eta udalerria.

– Urteko ordainsari gordina.

– Ordutegia eta lanaldia, bereziak badira.

– Proba edo proiektu bat gainditu beharra dagoen.

25. artikulua.– Lan-eskaintza jakinaraztea.

1.– Lan-eskaintzak telefonoz edo posta elektronikoz jakinaraziko dira; bestela, interesdunari jakinarazpena berehala eta bizkor egiteko aukera ematen duen beste edozein bide elektronikoz erabiliz egingo da. Lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak jakinaraziko ditu eskain-

tzak, zerbitzua ezarrita dagoen epean eman ahal izango dela bermatzeko moduko aurrerapen nahikoarekin.

Normalean, lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak mezu elektronikoko bat eta, telefono mugikorrera, SMS bat bidaliko ditu lan-eskaintzaren berri emateko, eta eskaintza hori hautagaia-
ren karpetan sartuta dagoela azaltzeko.

Salbuespen modura, lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak telefonoz deitu ahal izango du eskaintzaren berri emateko. Telefonoz egindako eskaintza bi ordutan onartu beharko da.

2.– Dagokion lan-poltsan lanerako prest dauden pertsoneri bidaliko die organo horrek lan-eskaintzaren jakinarazpena, baldintzak betetzeaz gainera lan-eskaintzaren zehaztasun berberak ezarrita dituzten pertsoneri, eta lan-poltsan duten hurrenkeraren arabera. Eskaintzaren ezaugarriak, lan-poltsaren ezaugarriak eta aurretik lan-poltsa horrekin izan den esperientzia hartuko dira kontuan eskaintza pertsona bati edo bat baino gehiagori bidaltzeko, helburua eskaintza esleitzea baita.

3.– Mezua jasotzen duen pertsonak url-a (esteka) sakatu beharko du Atarira sartzeko. Dena den, jakinarazpenera sartu ahal izateko identifikatu egin beharko da, hautagaiaren ziurtagiri digitalaren bidez.

Lan-eskaintzan lanpostu bat edo batzuk ager daitezke. Edukia ongi aztertu beharko du eta, gero, eskaintza onartzen duen ala ez erabaki. Eskaintza anitza bada, bere lehentasunen arabera aukeratu ahal izango ditu eskaintitako lanpostuak. Eskaintza jakin batzuk bakarrik bidaliko zaizkie, lanposturako baldintza guztiak betetzen dituenak eta hautagaiak ezarri dituen lehentasunak aintzat hartuta. Lanposturen bat aukeratzen bada, eskaintza onartzen dela ulertuko da.

4.– Orokorrean, 09:00ak eta 10:00ak bitartean helaraziko zaizkie hautagaiei lan-eskaintzak. Eskaintzan interesa duen pertsonak 13:00ak baino lehen erantzun beharko du. Ez dira baliozkoak izango epez kanpo egindako onarpenak.

Eskaintza onartzeko, hautagaiak sinadura elektronikoa egin beharko du. Dena den, plazak onartzeak ez dakar eskaintza esleitzea.

5.– Epe barruan onartu duten pertsona guztien artean, lan-poltsan hurrenkera onena duenari esleituko zaio eskaintza. Eskaintza anitzak egin badira, hautagaiak lan-poltsan duten hurrenkera-
ren eta plaza bakoitzari eman dioten lehentasunaren arabera esleituko dira lanpostuak.

Esleipenak egin ondoren, interesdun guztiek Atarian izango dute informazioa, 15:00etan. Horrez gain, lanpostua esleitu zaion hautagaiak mezu elektronikoko bat eta SMS mezu bat jasoko ditu, url batekin barruan. Url horretan izango du esleitu zaion lanpostuaren gaineko informazioa, baita izendapena formalizatzeko egin behar diren izapideei buruzko informazioa ere.

6.– Eskaintza ezin izan bada esleitu, epe barruan inork onartu ez duelako, hautagaiei beste eskaintza bat egingo zaie, lan-poltsatiko hurrenkera errespetatuz. Kasu horretan, alabaina, ez zaie eskaintza bera bidaliko aurretik epe barruan onartu ez zuten hautagaiei.

7.– Esleipenari ezetza eman nahi izanez gero, hautagaiak ahalik eta arinen jakinarazi beharko du. Orduan, hautagaia dagoen lan-poltsa guztietan lanerako prest ez dagoela jarriko da, 12 hilabetez; horrela xedatu da 13 a) artikuluan. Lan-eskaintzari ezetza eman zaion egunaren biharamunetik aurrera egingo da. Eskaintza egiten den egunean lanerako prest dauden pertsoneri egingo zaie eskaintza; hau da, ez zaie eskaintza egingo eskaintza hori epe barruan onartu ez zuten pertsoneri.

26. artikulua.– Baldintzak egiaztatzea.

1.– Lanpostuaz jabetzean edo kontratua sinatzean, hautagaiek zinpeko deklarazioa egingo dute, eta bertan, bateraezintasunik ez dutela adieraziko dute. Halaber, eskatu diren baldintzak betetzen dituelako frogagiriak aurkeztu beharko ditu, Administrazioak frogagiri horiek ez baditu edo erregistroetan kontsulta egitea gaituta ez badago.

2.– Prozesuan eskatzen diren edo baloratu diren baldintzak bete ezean, ez da kontratua edo izendapena egingo eta, ondorioz, lan-poltsetan behin betiko baja emango zaio.

27. artikulua.– Proba edo proiektu bat gainditu beharra dakarten lanpostuak.

1.– Karrerako funtzionarioek aldi baterako bete behar duten eta, ondorioz, proba bat gainditu beharra dakarten lanpostuak eskaintzen direnean, EAeko Administrazio Orokorrean indarrean dagoen araudian ezarritako irizpideak betez aukeratuko dira lan-poltsetako pertsonak.

2.– 25. artikuluan oro har ezartzen den prozedura beteko da eskaintza horiek egitean, eta bidalitako jakinarazpenean proba edo proiektu bat gainditu behar izango dela azalduko da.

3.– Esperientzia baloratzean, Administrazio honetatik kanpoko esperientzia ere (publikoa edo pribatua) hartuko da kontuan.

28. artikulua.– Zuzeneko aukeraketa, zuzkidura bera berriz betetzeko.

1.– Zuzkidura bat berriz bete behar bada, lanean egon den pertsona dagoeneko ez dagoelako, azken 6 hilabeteetan zuzkidura berean egon den pertsona aukeratu ahal izango da zuzenean lan-poltsatik.

2.– Sailak edo erakunde autonomoak zuzeneko aukeraketa egin nahi duela eskatu behar du. Pertsona horrek eskaintza onartu edo ez erabaki behar du.

29. artikulua.– Izendapen askeko lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.– Lan-poltsetako pertsonak aukeratu ahal izango dira izendapen askekoak diren lanpostuetarako, baldin eta alde zuzetik deialdia egin bada eta deialdia hutsik geratu bada hautagairik egon ez delako, hautagaiek eskatzen diren baldintzak betetzen ez dituztelako edo hautagaietako batek ere ez duelako gainditu hautaketa-prozesua.

2.– Lanpostua atxikita dagoen Sailak egingo du aukeraketa hori, lanpostuaren kidego, aukera edo eskalarako lan-poltsan dauden pertsonen artean, hurrenkera jarraitu beharrik izan gabe.

3.– Izendapenak eta kargu-uzteak aukerakoak dira, funtzio publikoari buruzko araudia betez.

VI. KAPITULUA

ARAUDI BEREZIREN BATEN PEAN DAUDEN TALDEAK

30. artikulua.– Araudi bereziren baten pean dauden taldeak.

Kapitulu honetako erregulazio espezifikoa eta horren aurka ez doazen agindu honetako irizpide orokorrak aplikatuko zaizkie ondorengo artikuluetan aipatzen diren langileei.

31. artikulua.– Amatasun- eta aitatasun-baimenak.

1.– Gizarte Segurantzaren araudian aitatasun- eta amatasun-baimen gisa aitortutako egoeran dauden pertsonen lanpostu huts bat, txanda-kontratu bat edo zerbitzu-eginkizunetako nahiz zerbitzu berezietako ordezkapen bat eskaintzen bazaie, pertsona horiek eskaintza onartu ahal izango dute behean azaldutakoaren arabera:

2.– Eskaintza esleitzen bada, eskaini den zuzkidura gorde egingo da, baina pertsona hori ez da benetan lanean hasiko; hau da, eskaini den lanpostuari lotuta egongo da baina aldi baterako absentzia egoeran.

3.– Amatasun- edo aitatasun-baimena amaitzen denean, bitarteko izendapena egingo zaio erreserban egon den pertsonari.

4.– Amatasun-baimena duten pertsonen kasuan, gainera, erreserban dagoen pertsonak hobetzeko bi asteak eta egoera horregatik dagozkion gainerako baimenak hartu ahal izango ditu.

5.– Bi kasu horietan, baimen bakoitzeko absentzia-aldia amaitzen denean pertsona hori lanean hasi beharko da. Lanean hasten ez bada, lanerako prest ez dagoela jasoko da lan-poltsa guztietan, 12 hilabetez.

32. artikulua.– Desgaitasuna duten pertsonak.

1.– Organo eskudunaren bitartez % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortuta duen pertsonarekin kudeaketa berezia egingo da, beheko ataletan ezarritakoaren arabera, baldin eta desgaitasun horrek eskaini zaion lanpostuan lan egitea edo lanpostuaren zereginak betetzea eragozten ez badio behintzat; hori gorabehera, egoki denean kudeaketa arrunta aplikatuko zaio, erabaki honetan ezarritakoa betez.

2.– Ondorio horietarako, eta legeak desgaitasuna duten pertsonak administrazio publikoetan kontratatzeko ezartzen duen kuotara heldu arte, aurreikuspenen arabera 12 hilekoak edo hori baino luzeagoak izango diren 14 lan-eskaintzatik 1 (% 7) desgaitasuna aitortuta duten lan-poltsako pertsonen eskainiko zaie. Horretarako, alabaina, desgaitasuna agiri bidez frogatuta eduki beharko dute hautagaiek Atarian.

3.– Eskaintza ezin bazaio desgaitasuna duen pertsona bati esleitu, hurrengo eskaintza desgaitasuna duten pertsonen eskainiko zaie; izan ere, horrela jarraituko da eskaintza desgaitasuna duen pertsona bati esleitu arte.

4. % 33ko edo hortik gorako adimen-desgaitasuna duten pertsonak aparteko lan-poltsa batean egongo dira sartuta; adimen-desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzen diren lanpostuak betetzeko lan-poltsa batean, alegia. Lanpostu horiek egoki betetzeko zehaztapenak arautuko dira.

33. artikulua.– Lan-poltsetan dauden karrerako funtzionarioak.

1.– Administrazio honek kudeatzen dituen lan-poltsetan dauden Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren karrerako funtzionarioekin kudeaketa berezia egingo da; salbuespen izango dira, hala ere, azpitalde bereko edo beheagoko hurrengo azpitaldeko karrerako funtzionarioak, lan-baldintzen gaineko akordioan ezartzen baita zein parte-hartze izan behar duten zerbitzu-eginkizunetarako deialdietan.

2.– Karrerako funtzionarioentzat gordeta dauden Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren lanpostu hutsak, eta zerbitzu-eginkizunetako edo zerbitzu berezietako ordezkapenak betetzeko eskaintzak egingo dira.

3.– Lan-eskaintzak jaso nahi dituen karrerako funtzionarioak Atarian adierazi behar du lanerako prest dagoela, berak aukeratzen duen lan-poltsetarako. Baina ezin dute lanerako prest egoteko eskatu, zuzkidura berean zerbitzu-eginkizunetan 12 hilabete baino denbora laburragoa daramaten pertsonak.

4.– Eskaintzak onartzen dituzten pertsonak aukera batzuk izango dituzte:

a) Zerbitzu-eginkizunetarako izendatzea aktibo dagoen karrerako funtzionarioaren izendapenaren kidegoan, aukeran edo eskalan.

b) Bitarteko langile izendatzea eskaintzan sartu den lan-poltsaren kidegoan, aukeran edo eskalan. Horretarako, eszedentzia eskatu behar dute aktibo dauden kidegoan, 339/2001 Dekretuaren (Euskal herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko dena) 5. eta 7. artikuluetan araututakoa betez.

5.– Zerbitzu-eginkizunetarako izendapena jaso zuenetik 12 hilabete igaro ostean eskatu dezake, Atarian, lanerako prest egoerara aldatzeko.

VII. KAPITULUA

ATARIA

34. artikulua.– Ataria.

1.– Lan-poltsak kudeatzen dituen organo eskudunaren eta lan-poltsan dauden pertsonen arteko komunikazioetarako eta jakinarazpenetarako sortu da Ataria. Halaber, iragarki-ohola ere bada, bertan jartzen baitira lan-poltsak eta hautagaiak kudeatzeari lotuta dauden argitalpen guztiak.

2.– Ziurtagiri digitala.

Atarian, lan-poltsetakoa edukia ikusi ahal izateko, hautagaiak ziurtagiri digital bat eduki behar du (B@KQ edo beste ziurtagiri digitalen bat).

Gainera, kudeaketa jakin batzuk eskatzeko edo lan-eskaintzak onartzeko sinadura digitala sartu behar izango du. Atariaren bidez jakinaraziko da noiz behar den sinadura digitala kudeaketaren bat burutzeko.

3.– Kontsultak eta datuak aldatzea.

Hautagaiak honako hauek kontsultatu edo aldatu ditzake:

- Identifikatzeko eta harremanetan jartzeko datuak.
- Lan-poltsa bakoitzeko egoera eta horietan jaso nahi diren eskaintzen lehentasunak.

4.– Honako kudeaketa hauek egin ditzake:

- Lan-eskaintzak onartu.
- Curriculum vitae handitu.
- Desgaitasuna egiaztatu.
- Erreklamazioak eta errekurtsioak aurkeztu.
- Komunikazioak eta jakinarazpenak jaso.

- Lanerako prest dauden pertsonen kopurua kontsultatu, hurrenkera onena kontuan hartuta.
 - Lan-eskaintzen gaineko informazioa jasotzeko harpidetzak egin.
- 5.– Horrez gain, lan-poltsai buruzko informazio guztia ikusi dezake, identifikatu beharrik gabe. Zehazki, honako informazio hau:
- Aplikatu beharreko araudia.
 - Lanpostuen zerrenda.
 - Birbaremazio-prozesua.
 - Lan-poltsak zabaltzeko prozesuak.
 - Atarian argitaratuta dauden eskaintzak.

VIII. KAPITULUA

LAN-POLTSEN BIRBAREMAZIOA

35. artikulua.– Lan-poltsen birbaremazioa.

1.– Baldin eta agindu honen 1. artikuluan ezarritako ezaugarriak badituzte, urteko lehenengo hiruhilekoan zehar lan-poltsatan sartuta daudenak EAeko Administrazio Orokorrean edo haren erakunde autonomoetan, izendatutako kidego/aukera/eskala/lanpostuan, bete dituzten zerbitzuen arabera birbarematuko dira.

2.– Lan-poltsako pertsonen puntuazioari 0,003 puntu gehituko zaizkio, gainera, aurreko urtean zehar izendapena edo kontratua eragin duen lan-poltsan lan egindako egun bakoitzeko. 365 eguneko urteetan gehienez 1,095 puntu lortu ahal izango dira, eta bisurteetan gehienez 1,098 puntu.

3.– Irizpide orokor hori aldatu egingo da agindu hau indarrean jartzen denean kidego/aukera jakin batean izendapen bat baduten pertsonentzat, haiek betetzen duten lanpostuak lan-poltsa badauka edo betetzen duten lanpostuak kidego/eskalako lan-poltsa badauka. Orduan, honako jarraibide hauek beteko dira:

– Kidego/aukerako lan-poltsan bakarrik badago, izendapena eragin duen kidego/aukerako lan-poltsan egingo zaio birbaremazioa.

– Birbaremazioa egiteko lan-poltsa bitan badago (kidego/aukerako lan-poltsa batean eta, era berean, lanpostuaren lan-poltsa edo kidego/eskalako lan-poltsa batean), agindu hau indarrean jartzen denean, lehenengo aldiz, birbaremazio bakarra egingo zaio, baina pertsona horrek erabakiko du zein lan-poltsatan nahi duen egitea zerbitzuengatik birbaremazioa. Birbaremazioa zein lan-poltsatan egitea nahi duen galdetuko zaio. Baina erantzuten ez badu, izendapena eragin duen lan-poltsan egingo zaio birbaremazio hori.

Geroko birbaremazioetan, aldiz, honela jardungo da: kidego/aukeran izendapena badu eta birbaremazioa lanpostuaren edo eskalaren lan-poltsan egiteko eskatu badu, pertsona horrek lanpostua aldatzen duenean eta azken lanpostu horretan ezin denean birbaremazioa egin hark aukeratutakoaren arabera, izendapena eragin duen kidegoan birbarematuko da.

4.– Agindu honetako 1.2 artikuluko aplikazio-eremuan sartzen diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan lan egiten duten pertsonak eman dituzten zerbitzuen berri eman beharko diote

lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoari, urtarrilaren 15a baino lehen, birbaremazioa egin diezaieten.

IX. KAPITULUA

BARNE-ARAUBIDEA

36. artikulua.– Diziplina-araubidea.

Lan-poltsetan dauden pertsonen diziplina-erantzukizuna edo erantzukizun penala izan dezakete, eman dituzten zerbitzuen lan-harremana funtzionarioei lotutakoa edo lan-kontratu bati lotutakoa den kontuan hartuta.

Zehapena bete ezin bada edo, kasuaren arabera, zehapen osoa bete ezin bada, zerbitzuak ematen amaitu duenean zehapena irmoa izango da eta, orduan, honela betearaziko da:

Zehapena 6 hilabete baino denbora laburragoko eginkizun-gabetzea bada, zehapena ezarrita duen pertsona lanerako prest ez dagoela jarriko da, zehapenak irauten duen denboran zehar edo zehapena betetzeko falta den denboran zehar; lan-eskaintza jaso behar zuen egunetik hasiko da denbora zenbatzen.

Erantzukizuna sortu denean zerbitzuak ematen egon den lanposturako aukeratzeko erabili zen lan-poltsan bakarrik izango ditu ondorioak zehapenak.

Zehapena edo zigorra 6 hilabete baino denbora luzeagoko eginkizun-gabetzea bada, zerbitzutik kentzea bada, kaleratzea bada edo desgaitzuntza berezia ezartzea bada, behin betiko baja emango zaio erantzukizuna sortu denean zerbitzuak ematen egon den lanposturako aukeratzeko erabili zen lan-poltsan.

Zehapena desgaitzuntza absolutua bada, pertsona hori dagoen lan-poltsa guztietan emango zaio behin betiko baja.

X. KAPITULUA

DATUEN BABESA

37. artikulua.– Lan-poltsen kudeaketan datu pertsonalak babestea.

Lan-poltsak kudeatzerakoan, datu pertsonalen tratamendua Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Tratamendu-jardueren Erregistroan sartuko da. Funtzio Publikoko Zuzendaritza izango da arduraduna eta aukera ematen du datuok eskuratzeko, zuzentzeko, ezeztatzeko edo horien aurka egiteko, Funtzio Publikoko Zuzendaritzara jota.

IVAPen eskumenekoak diren araudi honetan aurreikusitako hautaketa-prozesuen kudeaketatik eratorritako datu pertsonalen tratamenduaren organo arduraduna Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko Zuzendaritza izango da.

Gai horri lotutako informazio-klausula bat jarriko da Atarian, datu pertsonalak babesteko araudian xedatutakoa betetz.

Lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoko langileek konfidentzialtasuna gorde beharko dute lan-poltsak kudeatzean eskura ditzaketen datu pertsonalen informazioari dagokionez.

Lan-poltsetan dauden pertsonen zerrendan, urteko birbaremazio-prozesuaren emaitzetan eta Atarian argitaratzen diren gainerako zerrendetan soilik egongo dira publizitate eta gardentasun printzipioak betetzeko behar diren gutxieneko datu pertsonalak. Gainera, datu horiek soilik gordetako dira erreklamazioak eta errekurtsoak egikartzeko behar den denboran zehar.

Zerrendek klausula bat edukiko dute ohartarazteko zerrendotan datu pertsonalak ageri direla, datuak babesteko gaur egungo legedia betetzen dutela eta datuon helburu bakarra dela publikotasuna ematea eta, hala egokitzen denean, hautagaiei jakinaraztea. Horrez gain, informazio-paragrafo bat ere edukiko dute adierazteko datuok ez direla edonork hartu edo erabiltzeko, eta ezin izango direla erreproduzitu -ez osorik ez zatika-, transmititu, edo edonolako errekupeazio-sistema erabiltzaile erregistratu, eraginpeko hautagaiek berek horretarako baimenik eman gabe.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Argitaratzea.

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen iragarri-oholean eta Atarian argitaratuko da agindu hau.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Hautagaien egoera berria eta eskaintzen lehentasunak indarrean jartzea.

1.– Agindu hau indarrean jartzen denean, hautagaiak ofizioz igaroko dira «prest» edo «prest ez» egoerara, sartuta dauden lan-poltsetan. Horretarako, beheko irizpideak beteko dira:

– Aktiboan dauden eta zuzkidura berean 12 hilabete baino denbora luzeagoan lanean ari diren pertsonak «prest» egoeran egongo dira.

– Aldi baterako bajaran dauden edo zuzkidura berean 12 hilabete baino denbora laburragoan aktiboan dauden pertsonak «prest ez» egoeran egongo dira.

2.– Halaber, langileek lehentasun berriak ezarri ahal izango dituzte, honako irizpide hauen arabera:

– Prestasun partzialean dauden pertsonak aukera hauetan jarriko dira: lanpostu hutsa, txanda-kontratua, zerbitzu-eginkizuna edo zerbitzu bereziak.

– Prestasun osoa duten pertsonak modalitate guztietan jarriko dira.

– Agindu hau indarrean jartzen denean ezarrita zeuden muga geografikoak mantendu egingo dira.

– Hautagaiek lehenetsitako aukerak izango dituzte jarrita lanaldiari eta ordutegiari dagokienez.

3.– Egoera eta lehentasunak alda ditzakete, Atarian bertan.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Administrazio publikoen arteko lankidetzeta.

1.– Aldez aurretik EAeko toki-erakundeekin, foru-erakundeekin eta sektore publikoarekin (1. artikuluko 1. apartatuan sartzan ez dena) adostu denean, lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio publiko batzuen edo sektore publikoko entitateen eskura jarri ahal izango du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen lan-poltsetan dauden pertsonen zerrenda, haiek zerrenda eskatzen badute. Horretarako, alabaina, lan-poltsetako pertsonak beren datu pertsonalak xede horretarako laga daitezkeen baimendu beharko dute.

Baina zerrenda eskatu arren, hura emateko honako baldintza hauek zainduko dira: lan-pol-tsetan lanerako prest dauden pertsonak egotea, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen lan-kopurua eta langileen beharrianak begiratzea.

Lankidetzak eskatzen duen erakunde publikoak, bestalde, konpromiso hauek beteko ditu: kontratatzen duen pertsonaren identitatea jakinaraziko dio Administrazio Orokorrari, eta soilik erabiliko du pertsonen zerrenda hori eskatutako xederako. Beste kontratu/izendapen bat egin nahi izanez gero, eskaera berria egin beharko du.

Horrez gain, Administrazio Orokorrak eman dion zerrendan dagoen hurrenkera beteko du langileren bat aukeratzean, eta hautagaiari azalduko dio eskaintza onartzeko aukera duela baina onartzen ez badu ez zaiola jarriko «prest ez» egoera (12. artikuluan ezarri bezala). Hautagaiari azalduko dio, gainera, zerbitzu horiek ez direla kontuan hartuko lan-poltsak urteko birbaremazioan.

Arau horiek betetzen ez badira, lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoak beretzat gordetzen du arauak bete ez dituen erakunde horri langileen gaineko informaziorik ez emateko eskubidea.

2.– Beste alde batetik, 1.2 artikuluan azaltzen diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoek lan-poltsa jakin bateko langileak eskatzen badituzte baina lan-poltsa horretan inor ez badago lanerako prest, bere hautaketa-prozesua egingo dute. Kasu horretan, hau da, bere hautaketa-prozesua egiten dutenean eta, ondorioz, eskatu duen kategoria edo kidegoko lan-poltsa propioa dutenean, xedapen honetan ezartzen den prozedura aplikatuko zaie.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Talde zehatzen kudeaketa.

1.– Ibaiondo ikastetxeko langileak.

Ibaiondo ikastetxeko lanpostuen lan-poltsak ikastetxeko arduradunak kudeatuko ditu. Agindu honetan ezartzen diren irizpide orokorrak aplikatuko dira, baita ikastetxeko langileen ordezkariekin negoziatzen diren irizpide zehatzak ere, baina azken horiek organo eskudunak baimendu beharko ditu.

Honako lanpostu eta lan-poltsa hauei aplikatuko zaizkie: Ibaiondo ikastetxeko hezitzailea eta Ibaiondo ikastetxeko koordinatzailea.

2.– Justizia Administrazioko Zuzendaritzaren menpeko langileak.

Erakunde eta bulego judizialean eta Auzitegi Medikuntzako Euskal Institutuan laguntzeko lanpostuen lan-poltsak Justizia Administrazioko Zuzendaritzak kudeatuko ditu. Agindu honetan ezartzen den araudia aplikatuko da.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Kudeaketa bereziaren bidez lanpostu baterako izendatzen den langilea bete duen lanpostuari dagokion kidegoko lan-poltsa batean badago, hilabete izango du (agindu hau indarrean jartzen denetik) egoera hori aldatzeko eta dagokion lan-poltsako kidegoan izendatua izateko.

Aldaketa horrek ez du inola ere atzeraeraginik izango.

Kidegoko izendapena aukeratzen dutenei birbaremazioa egingo zaie aukeratu duten kidegoko lan-poltsa horretan.

LEHENENGO XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen dira, batetik, Gobernu Kontseiluaren 2006ko maiatzaren 30eko akordioa eta, bestetik, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren 2008ko abenduaren 30eko Agindua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hautatzeari buruz 2006ko maiatzaren 30eko Akordioaren zenbait alderdi arautzen dituenak.

BIGARREN XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da Justizia eta Herri Administrazio sailburuaren 2011ko urriaren 14ko Agindua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoen lan-poltsak osatzen dituzten karrerako funtzionarioek zerbitzu-eginkizunak betetzeko prozedura arautzen duena.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Aldaketa.

Funtzio Publikoan eskumena duen sailburuari baimena ematen zaio, Euskal Funtzio Publikoari buruzko araudiak ematen dizkion eskumenak erabiliz, agindu honetan azaltzen den gaia arautu dezan aurrerantzean.

Langileak hautatzeari buruz agindu honetan ezartzen diren irizpideak aldatzen badira, horrek ez du inolako eskubiderik edo aukerarik ekarriko.

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Geroko garapenak.

Funtzio Publikoaren sailburuordeari ahalmena ematen zaio agindu hau eraginkor izateko beharrezkoak izan litezkeen alderdien garapena egin dezan.

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.– Indarrean jartzea.

Agindu hau 2021eko otsailaren 2an jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko urtarrilaren 7a.

Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua,
OLATZ GARAMENDI LANDA.