EBAZPENA, 2026ko urriaren 27koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusiarena, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan aldi baterako langile lan-kontratudunen lan-poltsak eratzeko eta kudeatzeko oinarri orokorrak onartzen dituena

Ebazpen honek Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko aldi baterako lan-kontratudun langileen lan-poltsak eratzeko, antolatzeko eta kudeatzeko esparru orokorra ezartzen du, langile horien aldi baterako beharrak estaltzeko tresna gisa, lanpostu mota bakoitzari dagokion enplegu publikoaren eskaintzatik eratorritako prozesuak ebatzi arte.

Haren helburua da lan-poltsa horien kudeaketari esparru homogeneo, ordenatu eta garden bat ematea, langileen aldi baterako premiei arintasunez erantzun ahal izateko, publizitatearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta segurtasun juridikoaren printzipioak errespetatuz.

Era berean, ebazpen honek lan-poltsetan sartzeko, antolatzeko, deitzeko eta eguneratzeko irizpideen aplikazio uniformea erraztu nahi du, kudeaketa-arauen argitasuna eta horiek aplikatzean hartutako erabakien trazabilitatea indartuz.

Horregatik guztiagatik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren Estatutuak onartzen dituen apirilaren 29ko 93/2025 Dekretuaren 28.1.b) artikuluarekin bat etorriz, ordezkaritza sindikalarekin negoziatu ondoren eta organo eskudunek nahitaezko txostenak eman ondoren, honako hau

EBATZI DUT:

Lehenengo artikulua. Oinarriak onartzea.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan aldi baterako lan-kontratudun langileen lan-poltsak eratzeko eta kudeatzeko oinarri orokorrak onartzea. Oinarri horiek eranskinean jasota daude.

Bigarren artikulua. Eskabideak aurkeztea.

Lan-poltsen hasierako eraketarako eskabideak aurkezteko epea berariaz jasoko da argitaratu beharreko iragarkian.

Azken xedapenetako lehena.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusiaren ebazpen honen aurka, aukerako berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio organo horri berari, hilabeteko epean, ebazpen honen iragarkia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123. eta 124. artikuluekin bat etorriz, edo, bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu ahal izango da zuzenean Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko epean, dagokion iragarkia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Este documento es una representación del documento original electrónico, verificable en la **sede electrónica** mediante el **localizador** indicado al pie de página.
Dokumentu hau jatorrizko dokumentu elektronikoaren irudikapen bat da, **egoitza elektronikoan** egiaztagarria, orri-oinean adierazitako **lokalizatzailearen** bidez.

LOKALIZATZAILEA / LOCALIZADOR: J0D0Z-T8SM5-NQ3Y
EGOITZA ELEKTRONIKOA / SEDE ELECTRÓNICA: https://euskadi.eus/lokalizatzailea / https://euskadi.eus/localizador
SINATZAILE / FIRMANTE: FRANCISCO PEDRAZA MORENO | 2026/10/27 16:01:31

Azken xedapenetako bigarrena. Indarrean jartzea.

Ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2026ko urriaren 27an.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusia

ERANSKINA

LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAN ALDI BATERAKO LANGILE LAN-KONTRATUDUNEN LAN-POLTSAK ERATZEKO ETA KUDEATZEKO OINARRI OROKORRAK

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea.

1.- Ebazpen honen xedea da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko aldi baterako lan-kontratudun langileen lan-poltsen eraketa, antolaketa eta kudeaketa arautzea.

2.- Ebazpen honi enplegu publikoaren arloan indarrean dagoen araudia, lan-arloko legeria eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari aplikatu beharreko gainerako xedapenak aplikatuko zaizkio.

2. artikulua. Aplikazio-eremua.

1.- Ebazpen hau Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko aldi baterako lan-kontratudun lanpostuetako langileen kontratazioaren kudeaketari aplikatuko zaio, zentro guztietan, eta lanpostu hutsak, ordezkapenak, ekoizpenaren inguruabarrak, aldi baterako programak edo legez onargarriak diren beste behar batzuk betetzeko, indarrean dagoen araudian aurreikusitako edozein kontratazio-modalitateren bidez.

2.- Kontratazio bakoitzak benetako eta justifikatutako premia bati erantzun beharko dio, eta indarrean dagoen lan-araudiaren arabera dagokion kontratu-modalitatean formalizatu beharko da.

3. artikulua. Kudeaketa-printzipioak.

Lan-poltsak osatzen dituzten langileak hautatzean eta horiek kudeatzean, honako printzipio hauek errespetatuko dira:

a) Deialdien eta lan-poltsak osatzeko baldintzen publizitatea.
b) Aukera-berdintasuna lan-poltsetan sartzeko eta horiek kudeatzeko orduan.
c) Merezimendua eta gaitasuna, hautagaiak lan-poltsetan sartzeko eta lan-poltsetan lortutako ordena zehazteko erabilitako irizpide gisa.
d) Gardentasuna prozesuaren kudeaketan.
e) Arintasuna eta irisgarritasuna kudeaketak egitean.

4. artikulua. Lan-poltsen izaera.

1.- Ebazpen honetan araututako poltsak iragankorrak izango dira, eta indarrean jarraituko dute harik eta lanpostu mota bakoitzari dagokion enplegu publikoaren eskaintzatik eratorritako hautaketa-prozesuen ondorioz eratzen diren poltsak indarrean jarri arte. Lan-poltsa horiek aurrekoak ordeztuko dituzte. Ordura arte, aldi baterako kontratazio-premiei erantzuteko erabiliko dira indarrean dauden lan-poltsak.

2.- Lan-poltsan sartzeak ez du eskubiderik ematen lanpostuak behin betiko betetzeko.

5. artikulua. Lan-poltsen egitura.

1.- Aldi baterako kontratazio-poltsak I. eranskinean agertzen diren lanpostu moten arabera antolatuko dira, ebazpen honetan aurreikusitako prozeduren bidez poltsetara sartzen diren pertsonekin.

2.- Lanpostu mota bakoitzari dagokion lan-poltsa bakoitza bi zerrendatan egituratuko da: bata, hizkuntza-eskakizuna nahitaezkoa den lanpostuak betetzeko, eta bestea, euskara nahitaezkoa ez den lanpostuak betetzeko. Lehenengoan, ebazpen honen arabera emandako zerbitzuak baloratuko dira, eta dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da; bigarrenean, emandako zerbitzuak baloratuko dira, eta, hala badagokio, euskararen ezagutza merezimendu gisa, 15. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

3.- Lanpostu mota bati dagokion lan-poltsan sartzeko eskaerak, hala badagokio, bi zerrendetan sartzea ekarriko du. Zerrenda bakoitzak puntuazioaren arabera ordenatutako pertsonen zerrenda bat izango du, honako hauek adierazita: A lehentasuneko zerbitzu konputagarriak eta, hala badagokio, B lehentasunekoak, hautaketa-prozesuaren guztizko puntuazioa, 7.1 artikuluaren arabera sartzea gertatzen denean egiaztatua, hizkuntza-eskakizuna eta lanaldiari, iraupenari edo lurralde-eremuari dagokionez duen erabilgarritasun-egoera berezia.

II. KAPITULUA. LAN-POLTSAK ERATZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEKO SALBUESPENEZKO BIDEAK

6. artikulua. Lan-poltsak eratzea eta eguneratzea.

1.- Lan-poltsen hasierako eraketa egiteko, eskaerak onartzeko epea amaitu arte aurkeztutako eskabideak hartuko dira erreferentziatzat.

2.- Lan-poltsa bakoitza indarrean jartzeko data desberdina izan daiteke, eta lanpostu mota bakoitzerako zehaztuko da, Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren Zuzendaritzaren ebazpen bidez.

7. artikulua. Eskaera berriak eta ezohiko estaldura.

1.- Era berean, B lehentasuneko kide izango dira, zerbitzuengatik zero punturekin, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak titulazio-talde bereko eskala edo kategorietara sartzeko deitutako hautaketa-prozesu batean gutxienez ariketa bat gainditu dutenak, poltsako lanpostu tipoaren funtzio baliokideak dituztenak. Pertsona horiek B lehentasuneko zerbitzu konputagarriak dituztenen ondoren egongo dira, eta egiaztatzen duten hautaketa-prozesuko

puntuazio osoaren arabera ordenatuko dira. Puntuazio horri, euskararen ezagutza lanpostua betetzeko baldintza ez denean, 15. artikuluaren arabera merezimendu gisa baloratzeagatik dagokion puntuazioa gehituko zaio.

2.- Lan-poltsetan sartzeko eskaerak edozein unetan aurkeztu ahal izango dira. Indarreko lan-poltsetan ez dauden eskatzaileak lanean hasteko zain geratuko dira 35. artikuluan aurreikusitako urteko eguneratze- eta birbarematze-prozedurara arte.

3.- Hala ere, zerrenda bat agortuta dagoenean eta hautagai berriengana jo behar denean urteko eguneratzea egin baino lehen, Lanbidek erabili ahal izango ditu eragindako lanpostu motari dagozkion sartzeko zain dauden eskabideak. Horretarako, eskaintza egiten den egunean dauden eskabideak ebazpen honetan aurreikusitako balorazio-irizpideen arabera ordenatuko dira. Ondoriozko antolamenduak indarrean jarraituko du, eta hurrengo eskaintzetarako erabili ahal izango da, agortu arte edo urteko eguneratzea indarrean jarri arte. Geroago aurkeztutako eskaerek ez dute antolamendu hori aldatuko, eta, horietara jotzea beharrezkoa denean, beste antolamendu bat egingo da, irizpide berberen arabera.

4.- Ebazteko dauden eskabideak nahikoak ez direnean edo bete behar diren zuzkiduren ezaugarri espezifikoek justifikatzen dutenean, Lanbidek ezohiko deialdiak egin ahal izango ditu proben bidez, langileen legezko ordezkaritzari jakinarazi ondoren. Horiek gainditzen dituzten pertsonak, hala badagokio, zerrenda espezifiko batean sartuko dira, A eta B lehentasunekoen ondoren, lortutako puntuazioaren arabera, eta A lehentasuneko eta B lehentasuneko hautagaiak agortu ondoren erabiliko dira.

5.- 3. eta 4. ataletan aurreikusitako bideen bidez hautatutako pertsonak ez dira dagokien lan-poltsako kide izango urteko eguneratzea indarrean jarri arte.

8. artikulua. Lanbideren lan-poltsak osatzen dituzten langileen ezohiko kudeaketa.

Aurreko bideetatik ere ezin bada bete, eduki funtzional bera duten ente publikoko beste lanpostu mota bateko lan-poltsak erabili ahal izango dira bete beharreko lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsonen artean, haien antolamenduaren arabera. Bete beharreko lanpostuaren titulazio-talde edo -azpitaldeari dagozkion lan-poltsetatik hasiko da, eta beheragoko titulazio-talde edo -azpitaldeetakoekin jarraituko da, handienetik txikienera.

9. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren sektore publikoaren lan-poltsak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren, haren Administrazio instituzionalaren edo sektore publikoko beste erakunde batzuen lan-poltsetara jo ahal izango da, antzeko lanbide-profilak dituzten poltsak badaude eta bete beharreko lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte. Lan-poltsa aukeratzean, bete beharreko lanpostuaren eta poltsa erabilgarriaren arteko antzekotasun funtzional handiena hartuko da kontuan.

10. artikulua. Beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsak.

Arabako Foru Aldundiaren, Bizkaiko Foru Aldundiaren, Gipuzkoako Foru Aldundiaren, Bilboko Udalaren, Donostiako Udalaren eta Vitoria-Gasteizko Udalaren lan-poltsetara edo lanerako prest

dauden pertsonen zerrendetara jo ahal izango da, baldin eta haien araudian lagapena aurreikusita badago edo kideek baimena eman badute, betiere bete beharreko lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte. Eskaintzaren eremu geografikoa eta funtzionala hartuko da kontuan, eta, lehenik eta behin, dagokion lurralde historikoko foru-aldundira joko da, eta, bigarrenik, udaletara.

11. artikulua. Lanbideren lan-eskaintzak.

1.- Aurreko bideetako ezeinetatik estaltzerik ez dagoenean soilik jo ahal izango da Lanbidek kudeatutako enplegu-eskaintzetara. Kasu horretan, hautagaiak merezimendu hauen baturaren bidez lortutako puntuazioaren arabera ordenatuko dira. Merezimendu horiek egiaztatuta egon beharko dute:

a) Esperientzia egiaztatua izatea lanpostuarekin zerikusia duten eginkizunetan. Lan egindako hilabete bakoitzeko 0,1 puntu emango dira. Gehienez 6 puntu emango dira.
b) Euskara. Euskara jakitea lanpostua betetzeko baldintza ez den kasuetan, lanpostu bakoitzerako ezarritako hizkuntza-eskakizunari dagokion gehienekora arte baloratuko da, eskala honen arabera: B1, 0,25 puntu; B2, 0,50 puntu; C1, 0,75 puntu; C2, 1 puntu.

12. artikulua. Salbuespenezko bideen bidezko hautaketaren ondorioak.

7.3, 7.4, 8, 9, 10 eta 11. artikuluetan aurreikusitako bideak erabiltzeak ez du ekarriko hautatutako pertsona Lanbideren lan-poltsetan automatikoki sartzea, eta ez du berez gaituko mugikortasun-prozesuetan, kontratua hobetzeko prozesuetan edo birbaremazio-prozesuetan parte hartzeko. Hala ere, bide horien ondorioz Lanbiden ematen diren zerbitzuak baloratu ahal izango dira, baldin eta pertsona dagokion lan-poltsan ondoren sartzen bada, ebazpen honetan aurreikusitako prozedura arrunten bidez.

III. KAPITULUA. BETEKIZUNAK, ZERBITZU KONPUTAGARRIAK ETA ANTOLAMENDU-IRIZPIDEAK

13. artikulua. Hautagaiek bete beharreko baldintzak.

1.- Hautagaiek administrazio publiko batean edo sektore publikoko erakunde batean zerbitzu konputagarriak eman behar izan dituzte, ebazpen honetan aurreikusitako baldintzetan, eta enplegu publikoa eskuratzeko baldintza orokorrak eta lanpostu tipo bakoitzerako eskatzen diren betekizun espezifikoak bete behar dituzte. Zerbitzu konputagarriak eman izanaren betekizuna ez da eskatuko 7.4 artikuluan aurreikusitako ezohiko deialdietan parte hartzeko, ez eta 7.1 artikuluan araututako laneratzerako ere.

2.- Pertsonek eskatu ahal izango dute zerbitzuak eman dituzten lanpostuaren titulazio-talde bereko lanpostu moten lan-poltsetan izena ematea. Zerbitzu horiek konputagarriak izango dira betetako lanpostuaren eduki funtzionala dagokion lanpostu motaren eduki funtzionalaren baliokidea denean, Lanbidek egiten duen balorazioaren arabera.

3.- Betekizunak lan-poltsan sartzeko edo poltsa eguneratzeko prozesu bakoitzari dagokion epea amaitzen den egunean bete beharko dira, eta pertsona lan-poltsan dagoen bitartean mantendu beharko dira, eta, hala badagokio, aldi baterako lan-harremanak irauten duen bitartean.

4.- Lanpostu mota bakoitzari dagozkion titulazioaren, hizkuntza-eskakizunaren edo beste edozein baldintza espezifikoren eskakizunak Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratuko dira, bigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoaren arabera.

14. artikulua. Emandako zerbitzuen sailkapena lehentasunen arabera.

1.- Zerrendak antolatzeko, pertsona bakoitzak emandako zerbitzuak honela sailkatuko dira, hala dagokionean: A lehentasuneko zerbitzuak eta B lehentasuneko zerbitzuak.

a) A lehentasuneko zerbitzutzat hartuko dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalean, Itsasoko Gizarte Institutuan, beste enplegu-zerbitzu publiko batzuetan edo Gizarte Segurantzaren Administrazioan emandako zerbitzuak, lanpostu edo eginkizun baliokideetan.
b) B lehentasuneko zerbitzutzat hartuko dira sektore publikoko beste edozein administrazio publikotan edo erakundetan lanpostu edo funtzio baliokideetan emandakoak.

2.- Zerrenda bereko pertsona guztiek izan ahal izango dituzte A lehentasuneko zerbitzu konputagarriak, eta, hala badagokio, B lehentasunekoak. Lehentasun bateko zerbitzuak egoteak ez du baztertzen beste zerrendako zerbitzuak zenbatzea.

3.- A lehentasuneko zerbitzuak eta B lehentasuneko zerbitzuak ez dira beren artean batuko. A lehentasuneko zerbitzuengatiko puntuazioa izateak lehentasuna emango die B lehentasuneko zerbitzuengatiko puntuazioa soilik dutenen aurretik.

15. artikulua. Antolatzeko irizpideak.

1.- Zerrenda bakoitzeko pertsonak ordenatzeko, lehenik eta behin, A lehentasuneko zerbitzuek lortutako puntuazioa errespetatuko da, eta, ondoren, B lehentasuneko zerbitzuek lortutako puntuazioa. B lehentasuneko zerbitzu konputagarriak dituzten pertsonen ondoren, 7.1 artikuluaren arabera sartutako pertsonak jarriko dira, zerbitzuen araberako zero punturekin eta egiaztatzen duten hautaketa-prozesuaren guztizko puntuazioaren arabera ordenatuta.

a) Zerbitzuak azken hamar urteetan lanpostu edo eginkizun baliokideetan lan egindako egun kopuruaren arabera baloratuko dira, 0,003 puntu lan egindako egun bakoitzeko. Gehieneko puntuazioa 1,095 da 365 eguneko urte batean, eta 1,098 bisurteko urte batean.
b) Euskararen ezagutza, lanpostua betetzeko betekizuna ez denean, lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizunera arte baloratuko da, eta ezin izango da puntuaziorik lortu goragoko maila egiaztatzeagatik. Gehienez ere puntu 1 emango da, eskala honen arabera: B1, 0,25 puntu; B2, 0,50 puntu; C1, 0,75 puntu; C2, 1 puntu. Euskaragatiko puntuazioa behin bakarrik zenbatuko da, eta A lehentasuneko zerbitzuei dagokien puntuazioari gehituko zaio langileak zerbitzu horiek dituenean. A lehentasuneko zerbitzurik ez badu, B lehentasuneko zerbitzuei dagokien puntuazioari gehituko zaio.
c) Administrari orokorraren eta prestazioen administrarien lan-poltsetan, administrarien kategorian aldi baterako kontrataziorako deitutako proba gainditu duten pertsonek administrari laguntzaileen lanpostuetan emandako zerbitzuak administrazio-lanpostuetan emandako zerbitzu gisa zenbatuko dira. Proba hori gainditu ez duten edo egin ez duten

pertsonek administrari laguntzaileen lanpostuetan emandako zerbitzuak, hala badagokio, administrari laguntzaileen lanpostuetan emandako zerbitzu gisa zenbatuko dira, lan egindako egun bakoitzeko 0,002 puntuko balorazioarekin, dagokion gehieneko puntuazioarekin.

2.- 13.2 artikuluan aurreikusitako ondorioetarako, eta baliokidetasun funtzionaleko beste kasu batzuk egon daitezkeela alde batera utzi gabe, lanpostu jakin batzuetan emandako zerbitzuak batera zenbatu ahal izango dira poltsa batean baino gehiagotan, bereziki honako kasu hauetan:

a) Tokiko bulegoetan, administrarien edo administrari laguntzaileen lanpostuetan emandako zerbitzuak aldi berean zenbatu ahal izango dira administrari orokorraren eta prestazioen administrarien lan-poltsetan.

b) Zerbitzu zentraletan eta lurralde-bulegoetan, administrarien edo administrari laguntzaileen lanpostuetan emandako zerbitzuak benetan egindako funtzioen arabera dagokien lanpostu motari dagokion lan-poltsan zenbatuko dira.

c) Enplegu eta prestakuntzako teknikariaren, administrazio-kudeaketako teknikariaren edo orientatzailearen lanpostuetan toki-bulegoetan emandako zerbitzuak enplegu eta enpresetako teknikarien eta prestazioen teknikarien lan-poltsetan sartu ahal izango dira.

d) Zerbitzu zentraletan eta lurralde-bulegoetan, enplegu eta prestakuntzako teknikariaren, administrazio-kudeaketako teknikariaren edo orientatzailearen lanpostuetan emandako zerbitzuak benetan egindako funtzioen arabera lotuta dauden lanpostu motari dagokion lan-poltsan zenbatuko dira.

e) Zenbaketa horrek ez du ekarriko lanpostu-moten arteko erabateko berdintasuna, eta ez du aldatuko 14. artikuluan aurreikusitako lehentasunen egitura.

3.- Berdinketarik egonez gero, honako hauek hartuko dira kontuan, hurrenkera honetan: A lehentasuneko egun konputagarrien kopuru handiena, B lehentasuneko egun konputagarrien kopuru handiena, egiaztatutako euskara-maila handiena, eta, berdinketak jarraitzen badu, eskabidea aurkezteko hurrenkera, data, ordua, minutua eta bigarren erregistro-mailaren arabera.

4.- Emandako zerbitzuak lan egindako egunen arabera zenbatuko dira. Lanbidek balioetsiko du lanpostuen edo funtzioen arteko baliokidetasuna, emandako zerbitzuen izaera funtzionala eta dagokion lanpostu-motarekin duen lotura kontuan hartuta.

IV. KAPITULUA. EGOERAK, DEIALDIAK ETA KONTRATUAREN HOBEKUNTZA

16. artikulua. Lan-poltsako kideen egoerak.

1.- Lan-poltsetan dauden pertsonak lanerako prest edo lanerako prest ez dauden egoeran egon daitezke.

2.- Egoera-aldaketak ebazpen honetan aurreikusitako arrazoiengatik gertatuko dira, eta lanpostu mota berari dagozkion bi zerrendei eragingo diete.

3.- Aldaketa borondatezkoa bada, interesdunak kudeatuko du hautagaiaren ataritik, eta erregistratu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak, jada egindako deialdiekiko atzeraeraginik gabe.

17. artikulua. Lanerako prest.

1.- Lanerako prest egongo da lan-poltsa bateko kidea, baldin eta ebazpen honetan aurreikusitakoaren arabera lan-eskaintzak jaso baditzake.

2.- Zehazki, lanerako prest egongo da:

a) Lan-poltsan sartzea, sortzeagatik, handitzeagatik edo birbarematzeagatik, ebazpen honen arabera beste egoera batean sartu behar denean izan ezik.
b) Lanbiden zerbitzuak ematea amaitzen denean, lanerako prest ez egoteko edo behin betiko baja emateko arrazoirik ez badago.
c) Lanerako prest ez egotea, hautagaiaren ataritik lanerako prest egoteko eskatzea, eta hori eragozten duen beste arrazoirik ez egotea.
d) Lanbiden gutxienez hamabi hilabetez lanean aritzea eta hautagaiaren ataritik lanerako prest egoteko eskaera egitea. Hala ere, txanda-kontratua duten langileak ezin izango dira lanerako prest jarri kontratu hori amaitu arte.

3.- Aldi baterako lan-harremana amaitzeko aurreikusitako data behar besteko aurrerapenarekin jakiten denean, langileen arloan eskumena duen zuzendaritzak langilea lanerako prest jarriko du, amaitu baino zazpi egun natural lehenago gutxienez.

4.- Lanpostua edo eginkizunak betetzeko gaitasuna baldintzatzen edo mugatzen duten Prebentzio Zerbitzuaren txostenak dituen pertsona bati beste eskaintza bat egin aurretik, beste txosten bat eskatuko zaio Prebentzio Zerbitzuari, une horretan eskainitako lanposturako edo eginkizunetarako behar den gaitasuna duen ala ez zehazteko. Hala ere, interesdunak erantzukizunpeko adierazpen bat aurkeztu ahal izango du, hautagaiaren atariaren bidez, aurreko txostena eragin zuten inguruabarrak desagertu direla adierazteko. Kasu horretan, prebentzio-zerbitzuari helaraziko zaio, balora dezan eta, hala badagokio, gaitasun-txostena egunera dezan.

18. artikulua. Lanerako prest ez egotea.

1.- Lanerako prest ez egotea eragin duen arrazoiak eragindako lan-poltsan soilik izango ditu ondorioak, kontrakoa berariaz aurreikusi ezean, eta lan-poltsa bateko kideari aplikatuko zaio,

a) Lan-eskaintza bat 21.7 artikuluaren arabera esleitu zaionez, uko egiten badio.
b) Lanbiderekin formalizatutako aldi baterako lan-harremanari borondatez uko egiten badio.
c) Adingabearen jaiotzari eta zaintzari, adopzioari, adopzio-helburuko zaintzari, harrerari edo antzeko egoera babestuei lotutako aldietan eskaintza bat onartu ondoren, dagokion aldia amaitu ondoren lanpostuan ez hastea.
d) Enplegua eta soldata sei hilabetetik behera eteteko diziplina-zehapen irmoa jaso izana. Lanerako prest ez egoteak dagokion lan-poltsari bakarrik eragingo dio.
e) Ez onartzea poltsa berean egun desberdinetan egindako hiru eskaintza, hilabeteko epean, lehenengo ez onartzearen hurrengo egunetik zenbatzen hasita. Egoera horrek eskaintzak onartu ez diren lan-poltsari bakarrik eragingo dio.

f) Lanbiden hamabi hilabete baino gutxiago lanean aritzea. Egoera hori langilea sartuta dagoen lan-poltsa guztietan aplikatuko da.
g) Lanbiden zerbitzuak ematen egon eta aurreko artikuluaren arabera lanerako prest jartzeko aukera baliatu ez izana.
h) Eskaintzarik ezin onartzea, behar bezala egiaztatutako arrazoi justifikatuengatik, baldin eta horrek aldi baterako eragozten badu eskainitako lanpostuan benetan hastea. Halakotzat hartu ahal izango dira, besteak beste, aldi baterako ezintasuna, senideak zaintzea, genero-indarkeria, beste lanpostu bat betetzea edo Lanbidek aintzat hartutako antzeko beste edozein inguruabar.
i) Bere borondatez eskatzen badu, hautagaiaren ataritik. Egoera hori eskabidean adierazitako lan-poltsari edo lan-poltsei aplikatuko zaie.

2.- Lanerako prest ez egotea aldi baterako, justifikatutako edo borondatezko arrazoi baten ondorio bada, interesdunak kausa amaitu dela jakinarazi beharko du edo lanerako prest egoteko eskaera egin beharko du, hautagaiaren atariaren bidez. Berriro aktibatzeak ondorioak izango ditu erregistratu eta hurrengo egunetik aurrera, eta ez du atzeraeraginik izango jada egindako deiei dagokienez.

3.- Lanerako prest ez egoteak iraupen hau izango du:

a) 1. paragrafoko a), b) eta c) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, hamabi hilabete.
b) d) letran aurreikusitako kasuan, zehapenaren iraupena.
c) e) letran aurreikusitako kasuan, bederatzi hilabete.
d) f) eta g) letretan aurreikusitako kasuetan, Lanbiden zerbitzuak ematen jarraitzen den bitartean, hargatik eragotzi gabe «lanerako prest» egoerara igarotzeko aurreko artikuluan aurreikusitakoa.
e) h) eta i) letretan aurreikusitako kasuetan, lanerako prest ez egotea justifikatzen duen arrazoiak irauten duen bitartean edo interesdunak lanerako prest egoteko eskaera egiten duen arte, betiere hori eragozten duen beste kausarik ez badago.

4.- Dagokion epea igaro ondoren edo lanerako prest ez egotea eragin zuen arrazoia amaitu ondoren, interesdunak «lanerako prest» egoerara igarotzeko eskatu ahal izango du hautagaiaren ataritik, ebazpen honetan aurreikusitako baldintzetan.

5.- Lanerako prest ez egoteko arrazoiaren amaiera-data aldez aurretik egiaztatzen bada, "lanerako prest" egoerara igarotzea programatu ahal izango da, amaitu eta hurrengo egunetik aurrerako ondorioekin, betiere hori eragozten duen beste arrazoirik ez badago.

19. artikulua. Behin betiko baja.

1.- Dagokion lan-poltsan behin betiko baja emango da honako kasu hauetan:

a) Interesdunak eskatzen duenean.
b) Dagokion lan-poltsako lanpostu tipo finkora sartzen denean.
c) Dagokion lan-poltsan sartzeko eskatutako baldintzak betetzen ez dituenean edo galtzen dituenean.
d) Ebazpen honetan aurreikusitako baztertzeko arrazoi larriren bat dagoenean.

e) Kargutik kendu badute, zerbitzutik kendu badute, sei hilabetetik gorako eginkizun-gabetze irmoa izan badu, diziplina-arrazoiengatik kaleratu badute edo dagozkion eginkizunak betetzearekin bateraezina den desgaikuntza bereziko zigorra jaso badu.
f) Erabateko desgaikuntzako zigorra ezarri zaionean.
g) Nahitaezko erretiroa hartzeko adinera iritsi denean edo borondatezko erretiroa onartu zaionean.
h) Dagokion lanpostu tipoaren berezko eginkizunak betetzearekin bateraezina den ezintasun iraunkor osoa aitortu zaionean, non eta ez dagoen erreserba-eskubiderik edo legezko aurreikuspenik bere egoerari lan-poltsan eusteko.
i) Ezintasun iraunkor absolutua edo baliaezintasun handia aitortu zaionean, non eta ez dagoen erreserba-eskubiderik edo legezko aurreikuspenik poltsako egoerari eusteko.
j) 20. artikuluan aurreikusitako betebeharrak funtsean edo behin eta berriz betetzen ez direnean, betiere ez-betetze horrek dagokion lan-poltsaren kudeaketa eragozten edo larriki zailtzen badu.

2.- Kontrakoa berariaz aurreikusi ezean, behin betiko bajak eragina izango du baja eragin duen arrazoiaren eraginpeko lan-poltsan soilik.

3.- Behin betiko baja ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik erabaki bada, eta egoera hori berrikuspenaren edo hobekuntzaren ondorioz azkentzen bada, interesdunak berriz eskatu ahal izango du dagokion lan-poltsan sartzeko, baldin eta eskatzen diren baldintzak betetzen baditu eta lanpostua betetzeko behar den gaitasuna duela egiaztatzen badu.

4.- Behin betiko baja emateko, Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren zuzendariak ebazpen arrazoitua eman beharko du, interesdunari entzun ondoren, baldin eta bere eskaeratik edo automatikoki egiazta daitekeen kausa batetik ez badator, eta interesdunari jakinaraziko zaio.

20. artikulua. Kideen eskubideak eta betebeharrak.

1.- Lan-poltsetan dauden pertsonek eskubidea izango dute beren egoera, ordena, puntuazioa, egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna eta kudeaketari buruzko gainerako oinarrizko datuak ezagutzeko, bai eta eskaintzak ebazpen honetan aurreikusitako moduan jasotzeko ere. Era berean, egindako esleipenei buruzko informazioa kontsultatu ahal izango dute, hautagaiaren atariaren bidez, eta merezimenduak eguneratu edo handitu, ebazpen honetan aurreikusitako baldintzetan.

2.- Bitarteko elektronikoen bidez jarri beharko dira harremanetan Lanbiderekin lan-poltsei lotutako izapide guztietan, administrazio-prozedura erkidearen araudian eta ebazpen honetan aurreikusitako baldintzetan.

3.- Kideek eguneratuta eduki beharko dituzte posta elektroniko bakarra eta harremanetarako telefono mugikor bakarra, eta ziurtagiri digital bat (BakQ edo beste ziurtagiri digital bat), bai eta, hala badagokio, adierazi dituzten lehentasunak edo mugak ere. Interesdunak adierazitako bitartekoei egindako komunikazioak baliozkotzat joko dira, ebazpen honetan aurreikusitako bermeei kalterik egin gabe.

4.- Lan-poltsan sartzeko eta lan-eskaintza bat onartzeko eskatzen diren baldintzak betetzeari buruzko erantzukizunpeko adierazpena egin beharko dute, eta egiaztagiriak aurkeztu, hala eskatzen zaienean, salbu eta dokumentazio hori Lanbideren esku badago edo aplikatu beharreko araudiaren arabera bitarteko elkarreragingarrien bidez kontsulta badaiteke.

5.- Aurkeztutako edozein datu, adierazpen edo dokumentutan funtsezko zehaztasunik eza, faltsutasuna edo omisioa badago, edo aitortutako baldintzak betetzen direla egiaztatzeko eskatutako dokumentazioa aurkezten ez bada, lan-poltsan jarraitzeko edo dagokion aldi baterako kontratazioa formalizatzeko ezintasuna ezarri ahal izango da, hargatik eragotzi gabe izan litezkeen erantzukizun penal, zibil edo administratiboak.

21. artikulua. Eskaintzak deitzea eta jakinaraztea.

1.- Deialdiak zerrenda bakoitzean ateratzen den ordenari eta, hala badagokio, aplikatu beharreko lehentasun-sistemari jarraituz egingo dira. Lan-poltsak eratu edo eguneratu ondoren egiaztatutako hizkuntza-eskakizunak interesdunaren datuetan sartuko dira, eta ondorioak izango dituzte hurrengo eguneratzean eta urteko birbaremazioan. Hala ere, hizkuntza-eskakizuna duten dotazioak betetzeko prest dauden pertsonak agortzen direnean, lanpostuak betetzeko beste bide batzuetara jo aurretik, salbuespen gisa deitu ahal izango zaie, 15. artikuluaren arabera dagokien lehentasunaren eta ordenaren arabera, hizkuntza-eskakizunaren baldintza betetzen ez duten dotazioak betetzeko zerrendako pertsonei, baldin eta eskatutako hizkuntza-eskakizuna edo goragoko bat egiaztatuta badute. Deialdi horrek ez du ekarriko hizkuntza-eskakizuna duten dotazioak betetzeko zerrendan sartzea, eta, hala badagokio, urteko hurrengo eguneratzean eta birbaremazioan egingo da.

2.- Eskaintzak jakinarazteko, mezu elektroniko bat edo SMS bat bidaliko da hautagaiak adierazitako telefono mugikorrera, eta hautagaiaren atarian jarriko dira, eskaintzaren data eta ordua eta interesdunaren erantzuna jasota.

3.- Eskaintzan, gutxienez, honako hauek adierazi beharko dira: bete beharreko lanpostua edo eginkizunak, lantokia edo herria, lanaldia, ordutegia, kontratazioaren gutxi gorabeherako iraupena edo arrazoia, urteko ordainsari gordinak, lanean hasteko aurreikusitako data, eskatutako baldintzak eta erantzuteko epea. Eskaintzan proba, ariketa edo proiektu espezifiko bat egin behar bada, berariaz adierazi beharko da hori, baloratzeko oinarrizko irizpideekin batera.

4.- Oro har, lan-eskaintzak 09:00etatik 10:00etara bitartean jarriko dira hautagaien eskura, eta 13:00ak baino lehen erantzun beharko zaie, salbu eta, antolaketa-arrazoiengatik, premiazko arrazoiengatik edo eskaintzaren ezaugarriengatik, beste epe arrazoitu bat ezartzen bada. Ezarritako epetik kanpo egindako onarpenek ez dute baliorik izango.

5.- Lanpostu bat edo gehiago eskaini ahal izango dira. Edukia aztertu ondoren, hautagaiak eskaintza onartzen duen ala ez erabaki beharko du. Eskaintza anitza bada, eskainitako lanpostuak lehentasun-hurrenkeran aukeratu ahal izango ditu, eta eskaintza bakartzat hartuko da. Baldintza guztiak betetzen dituzten eta hautagaiak ezarritako lehentasunetara egokitzen diren eskaintzak baino ez zaizkio aurkeztuko. Lanposturen bat hautatzeak eskaintza onartzea ekarriko du.

6.- Eskaintza onartzeko, Hautagaiaren Atarian gaitutako sistema elektronikoa erabiliko da. Sistema horrek jasota utzi beharko ditu hautagaiaren identitatea, onarpenaren eguna eta ordua eta onartutako eskaintza. Eskaintza bat onartzeak ez du esan nahi esleitu egingo denik.

7.- Eskaintza epe barruan onartu dutenen artean zerrendan ordenarik onena duenari esleituko zaio. Eskaintza anizkoitzen kasuan, lanpostuak esleitzeko, lehenik eta behin, zerrendako hautagaien lehentasun-ordena hartuko da kontuan, eta, bigarrenik, haietako bakoitzak adierazitako lehentasun-ordena.

8.- Esleipenak egin ondoren, interesdun guztientzako informazioa hautagaiaren atarian egongo da eskuragarri, 15:00etan, salbu eta beste epe arrazoitu bat ezarri bada. Era berean, hautagai adjudikaziodunak jakinarazpen elektronikoa jasoko du, esleitutako lanpostuaren xehetasunetarako eta kontratazioa formalizatzeko beharrezkoak diren izapideetarako sarbidearekin.

9.- Eskaintza epe barruan ez onartzeagatik esleitu ezin bada, beste eskaintza bat egingo zaie hautagaiei, lan-poltsen ordenaren arabera, eta bidalketa berri horretatik kanpo geratuko dira soilik epe barruan eskaintza bera onartu ez dutenak, horrek lan-poltsan duten egoera orokorra aldatu gabe, ebazpen honetan aurreikusitakoa aplikatu behar denean izan ezik.

22. artikulua. Lanera itzultzea.

1.- Aldi baterako lan-harremana amaitutakoan, langilea dagokion lan-poltsara itzuliko da, ebazpen honetan aurreikusitako antolamendu-irizpideak aplikatzearen ondoriozko posizioan.

2.- Aldi baterako harremana ohiko moduan amaitzeak ez du penalizaziorik ekarriko, ezta jada zenbatutako zerbitzuak galtzerik ere. Lanbiden emandako zerbitzuak ofizioz sartuko dira. Hala ere, dagokion poltsaren puntuazioa ebazpen honetan aurreikusitakoaren arabera eguneratuko da.
3.- Ofizioz itzuliko da lanera lanerako prest, ebazpen honetan aurreikusitako lanerako prest ez egoteko edo behin betiko baja emateko arrazoiren bat gertatu ezean.

V. KAPITULUA. KUDEAKETA, JARRAIPENA, LEHENTASUNAK ETA EGIAZTAPENA

23. artikulua. Organo eskuduna.

Lanbideko Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren Zuzendaritzari dagokio lan-poltsak kudeatzea, lanpostuak aldi baterako betetzea, lan-poltsak eratzeko eta eguneratzeko prozesuak ebaztea eta ebazpen hau aplikatuz dagozkion ebazpenak ematea.

24. artikulua. Langileen legezko ordezkarien informazioa eta jarraipena.

1.- Administrazioaren eta Zerbitzu Orokorren Zuzendaritzak langileen legezko ordezkariei aldizkako informazioa emango die aldi baterako lan-poltsen eraketari, eguneratzeari eta kudeaketari buruz, datu pertsonalak babesteko araudiarekin bateragarriak diren baldintzetan.

2.- Informazio horretan, besteak beste, honako hauek jaso ahal izango dira: lan-poltsa bakoitza osatzen duten pertsonen kopurua, egindako eguneratzeak, uko egiteak, lanerako prest ez egotearen egoerak eta kudeaketan izandako gorabehera garrantzitsuak.

3.- Informazioa Lanbidek zehazten duen aldizkakotasunarekin eta formatuan emango da, eta ahalegina egingo da lan-poltsen funtzionamenduaren jarraipen egokia egin ahal izateko, interesdunen eskubideei eta kudeaketaren eraginkortasunari eragin gabe.

4.- Aurreko apartatuetan aurreikusitako aldizkako informazioa gorabehera, langileen legezko ordezkaritzak egunero jasoko du dagokion lanaldian egindako lan-eskaintzei eta egindako esleipenei buruzko informazioa, datu pertsonalak babesteko araudiarekin bateragarriak diren baldintzetan.

25. artikulua. Eskaintzei buruzko lehentasunak.

1.- Lan-poltsetako kideek, lanean hasten direnean edo ondoren, jaso nahi dituzten eskaintzen ezaugarriak adierazi ahal izango dituzte, edo, hala badagokio, ezarri nahi dituzten mugak, bereziki prestazio motari, lanaldiari, iraupenari edo eremu geografikoari dagokienez.

2.- Lehentasun edo muga horiek modu bereizian ezarri ahal izango dira lan-poltsa bakoitzerako.

3.- Lehentasunen aldaketak interesdunak egingo ditu, hautagaiaren atariaren bidez, eta erregistratu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak, jada egindako deiei dagokienez atzeraeraginik izan gabe.

26. artikulua. Prestazio mota.

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

a) Edozein modalitate: zerbitzuak emateko eskaintzak jasoko dituzte, kontratuaren iraupena edozein dela ere. Aukera hori agertuko da lehenetsita.
b) Lanpostu hutsa, erreleboa, iraupen luzeko ordezkapenak edo beste aldi baterako estaldura baliokide batzuk. Lanpostu hutsak betetzeko kontratuen, iraupen luzeko ordezkapenen edo txanda-kontratuen eskaintzak jasoko ditu.

27. artikulua. Lanaldi osoak edo murriztuak.

Lan-poltsan sartzen diren unetik, langileek lanaldi-aukera hauetako bat aukeratu ahal izango dute:

a) Edozein lanaldi: edozein lanalditako zerbitzuak eskainiko zaizkio. Aukera hau agertuko da lehenetsita.
b) Lanaldi osoa: lanaldi-murrizketarik ez duten zerbitzuak edo % 100eko dedikazioa duten lanpostuak betetzeko soilik eskainiko zaizkio, ebazpen honen eremuan normalizatutzat ezarritako edozein lanaldirekin.
c) Lanaldi murriztua: lanaldi murriztua duten zerbitzuak eta % 100etik beherako arduraldia duten lanpostuak soilik eskainiko zaizkio. Lanaldi horretan txanda-kontratuak sartuko dira.

28. artikulua. Eremu geografikoa.

Lan-poltsan sartzean, langileek jaso nahi dituzten eskaintzen eremu geografikoa mugatu ahal izango dute, adierazten duten lurralde historikoan edo eskualde jakin batean kokatutako zerbitzuak soilik eskaintzeko. Eremu geografiko horiek hautagaiaren atarian egongo dira eskuragarri.

29. artikulua. Betekizunak egiaztatzea.

1.- Lan-poltsetan dauden pertsonek lanpostu tipo bakoitzerako eskatzen diren baldintzak betetzen dituztela egiaztatu beharko dute, Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratutako informazioaren arabera, eta, nolanahi ere, dagokion aldi baterako kontratazioa formalizatu aurretik.

2.- Kontratatu aurretik, hautatutako pertsonak bateraezintasunei eta eskatutako baldintzak betetzeari buruzko erantzukizunpeko adierazpena egin beharko du.

3.- Ez da beharrezkoa izango Lanbideren esku dauden edo bitarteko elkarreragingarrien bidez kontsulta daitezkeen dokumentuak aurkeztea, salbu eta berariaz aurka egiten bada araudi aplikagarriaren arabera onargarria denean edo ezintasun teknikoa dagoenean; kasu horretan, interesdunak behar den dokumentazioa aurkeztu beharko du.

4.- Eskatutako baldintzak betetzen direla egiaztatzen ez bada, ezin izango da aldi baterako kontratua formalizatu. Egiaztatzen bada pertsonak ez dituela betetzen poltsan sartzeko eskatzen diren baldintzak, edo baldintza horiek galdu dituela, behin betiko baja ematea erabaki ahal izango da, dagokion prozedura izapidetu ondoren.

VI. KAPITULUA. KASU ESPEZIFIKOAK ETA URTEKO EGUNERATZEA

30. artikulua. Zuzeneko hautaketa, aurreko hornidura bidez, dotazio berean.

1.– Dotazio bat berriro hornitu behar bada okupatzailea ez dagoelako, zuzenean hautatu ahal izango da azken 6 hilabeteetan dotazio bera bete duen lan-poltsako pertsona.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak zuzeneko hautaketa erabili izana justifikatu beharko du. Eskaintza onartzea borondatezkoa izango da, eta uko egiteak ez du penalizaziorik eragingo.

31. artikulua. Izendapen askeko lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.– Lan-poltsetako langileak izendapen askeko sistema duten lanpostuetarako hautatu ahal izango dira, baldin eta aldez aurretik dagokion deialdia egin bada eta deialdia hutsik geratu bada izangairik ez dagoelako, eskatutako baldintzak betetzen ez dituztelako edo izangaietako batek ere ez duelako gainditu hautaketa-prozesua.

2.– Kasu horretan, hautaketa lanpostuaren titulazioari dagokion lan-poltsako kideen artean egingo da, lehentasun-ordenari lotu gabe.

32. artikulua. Kolektibo jakin batzuetarako arau espezifikoak.

1.– Poltsen kudeaketak errespetatu egingo ditu desgaitasuna duten pertsonentzat eta jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzio-helburuko zaintzagatik, harreragatik, senideen zaintzagatik, genero-indarkeriagatik edo legez babestutako beste inguruabar batzuengatik babestutako egoeretan daudenentzat indarrean dagoen araudian aurreikusitako bermeak.

2.– Lan-poltsa bateko kide bat ezin bada eskaintza batean sartu egoera horietako batean dagoelako, ebazpen honen eta aplikatu beharreko araudiaren arabera dagokion prestasunik

ezaren edo erreserbaren araubidea aplikatuko da, eta inguruabar horrek ezin izango du berez zehapenik ezarri.

3.– Aurreikusitako iraupenak edo ezaugarriek hala justifikatzen duten eskaintzetan, Lanbidek kudeaketa-neurri espezifikoak aplikatu ahal izango ditu desgaitasuna duten pertsonen benetako parte-hartzea bermatzeko, aplikatu beharreko araudian ezarritako baldintzetan.

33. artikulua. Jaiotza eta adingabearen zaintza.

1.– Lanpostu huts bat, txanda-kontratu bat edo aldi baterako mugikortasun-egoera baten edo nahitaezko eszedentziaren ondoriozko ordezkapen bat eskaintzen denean, jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioa baliatzen ari diren pertsonek eskaintza onartu ahal izango dute, hurrengo ataletan aurreikusitako baldintzetan.
2.– Eskaintza esleituz gero, aldi baterako lan-kontratua formalizatuko da, eta ez da beharrezkoa izango lanean hastea jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioa jasotzen jarraitzen duen bitartean.
3.– Kontratatutako pertsona egoera horretan egongo da jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko prestazio-aldia amaitu arte, eta une horretan lanpostura itzuli beharko du.
4.– Kontratatutako langileak bere egoeragatik dagozkion hobekuntzak eta gainerako baimenak baliatu ahal izango ditu, aplikatu beharreko araudiaren eta hitzarmen kolektiboaren arabera.
5.– 3. atalean aurreikusitako unean lanpostura itzultzen ez bada, langilea lanerako prest ez egongo da poltsa guztietan hamabi hilabetez.

34. artikulua. Desgaitasuna duten langileak.

1.– Organo eskudunak % 33ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortu dien langileei ezohiko kudeaketa egingo zaie, hurrengo ataletan ezarritako baldintzetan, baldin eta desgaitasuna dela-eta eskainitako lanpostua edo zereginak bete ezin badituzte. Nolanahi ere, ohiko kudeaketa aplikatuko zaie, hala dagokionean, ebazpen honetan ezarritakoaren arabera.
2.– Ondorio horietarako, eta harik eta desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko legez administrazio publikoentzat erreserbatutako kuotara iritsi arte, 12 hilabeteko edo gehiagoko iraupena izango duten 14 lan-eskaintzetatik 1 (% 7) izaera hori aitortuta duten eta hautagaiaren atarian dokumentu bidez egiaztatu duten lan-poltsako langileei eskainiko zaie.
3.– Eskaintza desgaitasuna duten langileei esleitu ezin zaienean, hurrengo eskaintza desgaitasuna duten langileei ere egingo zaie, eta horrela hurrenez hurren, eskaintza desgaitasuna duten langileei esleitu arte.
4.– Adimen-desgaitasuna duten pertsonek % 33ko desgaitasuna edo handiagoa badute, kolektibo horrentzat gordetako lanpostuak betetzeko lan-poltsa espezifiko batean sartu ahal izango dira, aplikatu beharreko araudiaren eta behar bezala hautatzeko behar diren zehaztapenen arabera.
5.– Interesdunek aitortutako desgaitasuna edo lan-poltsa kudeatzeko garrantzitsuak diren beste inguruabar batzuk egiaztatu ahal izango dituzte hautagaiaren atariaren bidez, 37. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

35. artikulua. Lan-poltsak eguneratzea eta birbarematzea urtero.

1.– Lan-poltsa guztiak urtero eguneratu eta birbarematuko dira, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

2.– Urteko prozedurak barne hartuko ditu bai eskabide berriak sartzea, bai egindako zerbitzuak eguneratzea, bai edozein unetan, hautagaiaren atariaren bidez, alegatu eta egiaztatu diren merezimenduak eguneratzea, bai eta lan-poltsak antolatzeko garrantzitsuak diren gainerako inguruabarrak eguneratzea ere, ebazpen honetan ezarritako irizpideen arabera.
3.– Lanbiden emandako zerbitzuak ofizioz sartuko dira, hargatik eragotzi gabe puntuaziorako eta lan-poltsan duten posiziorako zenbaketa eguneratze- eta birbaremazio-urteko prozeduran egitea.
4.– Lanbidek Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratuko du urteko prozeduraren ondoriozko behin-behineko zerrenda, eta hamar egun balioduneko epea emango du erreklamazioak aurkezteko.
5.– Erreklamazioak ebatzi ondoren, behin betiko zerrenda Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratuko da, eta dagokion ebazpenean adierazten den egunetik aurrera izango ditu ondorioak.

VII. KAPITULUA. DATUEN BABESA, LANBIDEREN ENPLEGU PUBLIKOAREN ATARIA ETA HAUTAGAIAREN ATARIA

36. artikulua. Datuen babesa.

1.– Izangaiek emandako datu pertsonalak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak tratatuko ditu, deialdia, lan-poltsaren eraketa eta funtzionamendua kudeatzeko, eta, hala badagokio, aldi baterako kontratazioak formalizatzeko, datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruz indarrean dagoen araudiaren arabera.
2.– Hautagaiaren atarian gai horri buruzko informazio-klausula bat sartuko da, datuak babesteko araudian xedatutakoaren arabera.
3.– Lan-poltsak kudeatzeko eskumena duen organoko langileek konfidentzialtasun-betebeharra izango dute lan-poltsen kudeaketan eskuratzen duten datu pertsonalen informazioari dagokionez.
4.– Lan-poltsak osatzen dituztenen zerrenda ordenatuen, urteko birbaremazio-prozesuaren emaitzen eta Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratzen den beste edozein zerrendaren publizitateak publizitate- eta gardentasun-printzipioak betetzeko behar diren gutxieneko datu pertsonalak jasoko ditu, eta erreklamazioak edo errekurtsoak egikaritzeko behar den denbora gehigarri osoan mantenduko dira.
5.– Zerrenda horiek klausula bat izango dute ohartarazteko zerrendok datu pertsonalak dituztela, datuen babesaren arloan indarrean dagoen legeria betetzen dutela eta haien helburu bakarra dela publizitatea egitea eta, hala badagokio, izangaiei jakinarazteko balio izatea.

37. artikulua. Lanbideren Enplegu Publikoaren Ataria eta Hautagaiaren Ataria.

1.– Lanbideren Enplegu Publikoaren Ataria da lan-poltsak eratzearekin eta kudeatzearekin lotutako argitalpenetarako informazio orokorra eta iragarki-taula. Izangaiaren ataria eremu pertsonala da, identifikatutako sarbide-eremua, eta gaituta dago kideekin komunikatzeko eta jakinarazpenak egiteko, bai eta kontsultak egiteko eta kudeaketak egiteko ere.
2.– Ziurtagiri digitala. Hautagaiaren atarira sartzeko, hautagaiak ziurtagiri digital bat izan beharko du (B@kQ edo beste ziurtagiri digital bat). Halaber, kudeaketa jakin batzuen eskaera amaitzean edo lan-eskaintzak onartzean, sinadura digitala sartu beharko da. Hautagaiaren atarian adieraziko da kudeaketak noiz eskatzen duen sinadura digitala.

3.– Datuen kontsultak eta aldaketak. Hautagaiak honako hauek kontsultatu eta aldatu ahal izango ditu:
   a) Identifikazio eta harremanetarako datuak.
   b) Lan-poltsa bakoitzean jaso nahi dituzun eskaintzen egoera eta lehentasunak.

4.– Honako kudeaketa hauek egin ahal izango dira.
   a) Komunikazioak eta jakinarazpenak jasotzea.
   b) Lan-eskaintzak onartzea.
   c) Lan-poltsa bakoitza osatzen duten pertsonen zerrenda osoa eta ordenatua kontsultatzea, prestasun-egoera eta aurreko prest dauden pertsonen kopurua adierazita.
   d) Lan-eskaintzei buruzko informazioa jasotzeko harpidetzak kudeatzea.
   e) Merezimenduak eguneratzea edo zabaltzea.
   f) Hala badagokio, aitortutako desgaitasuna edo lan-poltsa kudeatzeko garrantzitsuak diren beste inguruabar batzuk egiaztatzea.

5.– Era berean, edozein pertsonak, bere burua identifikatu beharrik gabe, lan-poltsei buruzko informazio orokorra eskuratu ahal izango du, eta, bereziki, honako hau:

   a) Aplikatu beharreko araudia.
   b) Lanpostuen zerrenda.
   c) Eguneratze- eta birbarematze-prozesuari buruzko informazioa.
   d) Lan-poltsak handitzeko prozesuak.
   e) Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratutako eskaintzak.

Lehenengo xedapen gehigarria. Argitaratzea.

Ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da. Ebazpenaren testu osoa, oinarri orokorrak, eranskinak eta lan-poltsak kudeatzeko behar den dokumentazio osagarria Lanbideren intranetean eta Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratuko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratzea lanpostu tipoen betekizunak eta berezitasunak.

1.- Titulazioaren, hizkuntza-eskakizunaren eta lanpostu tipo bakoitzari aplikatu beharreko gainerako berezitasunen betekizun espezifikoak Lanbideren Enplegu Publikoaren Atarian argitaratzen direnak izango dira.

2.- Argitalpen horretan, lanpostu tipo bakoitzerako, interesdunek eskatutako baldintzak, irizpide espezifiko aplikagarriak eta, hala badagokio, dagokion monografiaren edo lanpostua antolatzeko tresnaren ondoriozko berezitasunak ezagutzeko behar den informazioa jasoko da.

3.- Informazio hori Lanbideren Enplegu Publikoaren Atariaren bidez eguneratuko da, aplikagarriak diren lanpostu-zerrendarekin, monografiekin eta langileak antolatzeko tresnekin bat etorriz, eta informazio horren publizitatea eta langileen legezko ordezkaritzari informazioa bermatuko zaizkio, ebazpen honetan aurreikusitako baldintzetan.

Hirugarren xedapen gehigarria. Lankidetza beste administrazio publiko batzuekin eta sektore publikoko erakundeekin.

1.- Aldez aurretik adostuta, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak beste administrazio publiko batzuen edo Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakundeen esku jarri ahal izango du lan-poltsetatik lanerako prest dauden pertsonen zerrenda, hala eskatzen badute, baldin eta interesdunek baimena eman badute beren datuak horretarako lagatzeko.

2.- Eskaera horiei erantzuteko, lan-poltsetan prest dauden pertsonak egon beharko dira, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren lan-kargak eta langile-premiak bete beharko dira.

3.- Erakunde eskatzaileak konpromisoa hartuko du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazteko kontratatutako pertsonaren identitatea, eta jasotako zerrenda eskaerari erantzuteko soilik erabiltzeko. Edozein kontratazio gehigarri egiteko, beste eskaera bat egin beharko da.

4.- Era berean, konpromisoa hartuko du hautaketan Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak emandako zerrendaren lehentasun-ordena errespetatzeko eta hautagaiei jakinarazteko eskaintza onartzea borondatezkoa dela eta hura ukatzeak ez duela ekarriko 18. artikuluan aurreikusitako ez-prest egoerara igarotzea. Kontratazio horien ondorioz emandako zerbitzuak, hala badagokio, ebazpen honetan ezarritako irizpideen arabera zenbatuko dira.

5.- Arau horiek betetzen ez badira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bete ez duen erakundearen lankidetza-eskaera berriei erantzuteari utzi ahal izango dio.

6.- Erakunde eskatzaileak nahi duen lanpostua betetzeko lan-poltsa egoki bat badu, poltsa horretara jo beharko du lehentasunez. Bertan inor prest ez badago, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren lankidetza eskatu ahal izango du, xedapen honetan aurreikusitakoaren arabera.

Laugarren xedapen gehigarria. Lanpostuen aldez aurreko eskaintza, aldi baterako mugikortasunaren bidez.

Ebazpen honetan araututako lan-poltsen bidez lanpostuak aldi baterako bete aurretik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboan edo hura ordezten duen araudian araututako lan-baldintzak dituzten langileak aldi baterako mugitzeko prozeduraren bidez eskainiko dira, hala dagokionean.

Xedapen iragankor bakarra. Hamabi hilabeteko aldiaren zenbaketa.

17.2.d) artikuluan aurreikusitako hamabi hilabeteko aldia zenbatzeko, kontuan hartuko da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eraldaketaren ondorioz ondoren aldi baterako lan-kontratu bat formalizatu duten pertsonek bitarteko funtzionario izendatu izanaren ondorioz emandako zerbitzu-denbora.

I. ERANSKINA

LAN-POLTSETAKO LANPOSTUAK

- MANDATARIA
- MANDATARI-GIDARIA
- ADMINISTRARI OROKORRA
- PRESTAZIOEN ADMINISTRARIA
- PERTSONALEKO ADMINISTRARIA
- KONTABILITATEKO ADMINISTRARIA
- INFORMATIKA-KUDEAKETAKO TEKNIKARIA
- GIZARTE-LAGUNTZAKO TEKNIKARIA
- ARKITEKTO TEKNIKOA
- OBRA ETA ERAIKUNTZETAKO TEKNIKARIA
- INSTALAZIO ETA MANTENTZE-LANETAKO TEKNIKARIA
- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO TEKNIKARIA
- INFORMATIKAKO TEKNIKARIA
- HIZKUNTZA NORMALKUNTZAKO TEKNIKARIA
- PRENTSA-TEKNIKARIA
- BERDINTASUN-ARLOKO TEKNIKARIA
- WEB KUDEATZAILEA
- ARTXIBO, LIBURUTEGI ETA DOKUMENTAZIOKO TEKNIKARIA
- KABINETE, KALITATE ETA EBALUAZIO TEKNIKARIA
- PERTSONALEKO TEKNIKARIA
- ANTOLAKUNTZAKO TEKNIKARIA
- ENPLEGU ETA ENPRESEN TEKNIKARIA
- PRESTAZIOEN TEKNIKARIA
- ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUEN TEKNIKARIA