



II. ATALA
BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOKO TOKI ADMINISTRAZIOA

Bilbao Ekintza, E.P.E.L.

Bilbao Ekintza, E.P.E.L.en lan-poltsak kudeatzeko irizpideak

Bilbao Ekintzako Administrazio Kontseiluak, 2024. urteko martxoaren 21ean eginiko bilkuran, Bilbao Ekintza, E.P.E.L.en lan-poltsak kudeatzeko irizpideak.

Bilbon, 2024ko martxoaren 21ean.—Zuzendari Nagusia, F. Javier Garcinuño Zabala

**BILBAO EKINTZA E.P.E.L.EN LAN-POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDEAK**
AURKIBIDEA

- Lehenengo artikulua. — *Osaera*
- Bigarren artikulua. — *Hurrenkera*
- Hirugarren artikulua. — *Aldi baterako lan-poltsak*
- Laugarren artikulua. — *Indarraldia*
- Bosgarren artikulua. — *Lanpostuen kudeaketa*
- A. Kontratazioen egonkortasuna.
- B. Lan-poltsetako prestasun-egoerak.
- Seigarren artikulua. — *Lan-poltsetako egoera posibleak*
- Alta Prestasunarekin (AP).
- Baja behar laburretarako (BL).
- Baja, Bilbao Ekintzan aktibo (BA) egoteagatik.
- Aldi baterako baja (ABB).
- Behin betiko baja (BBB).
- Bilbao Ekintzako zenbait kategorietako lan-poltsetan daudenak.
- Zazpigarren artikulua. — *Kontrataziorako prozedura*
- A. Prozedura orokorra.
- B. Kontratua hobetzea.
- C. Kateatutako kontratazioak.
- Zortzigarren artikulua. — *Hautatzeko aukera*
- Bederatzigarren artikulua. — *Kontratazio-proposamenak ez onartzearen ondorioak*
- Hamargarren artikulua. — *Amatasuna, aitatasuna, adopzioa edo adingabeen harrera*
- Hamaikagarren artikulua. — *Ezin lokalizatua egotearen egoera*
- Hamabigarrena. — *Aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena*
- Hamahirugarren artikulua. — *Enplegu-eskaintzak esleitzea*
- Hamalaugarren artikulua. — *Erantzukizuneko lanpostuak*
- Hamabosgarren artikulua. — *Desgaitasuna dutenak eta/edo 45 urte baino gehiagokoak*
- Hamaseigarren artikulua. — *Barne-sustapena bultzatzea*
- Hamazazpigarren artikulua. — *Aktibo zeudela hildako langileen senideak*
- Hemezortzigarren artikulua. — *Euskal administrazio eta erakunde publikoen arteko lan-kidetza*
- Hemeretzigarren artikulua. — *Informazioa*
- Hogeigarren artikulua. — *Lan-poltsak eguneratzea*
- Lehenengo xedapen iragankorra. — *Aurreko kontratazioak*
- Bigarren xedapen iragankorra. — *Lan-poltsen hurrenkera, egonkortze-prozesuen ondoren*
- Lehenengo xedapen gehigarria. — *Bilbao Ekintzako lanpostuak betetzeko deialdiaren oinarri orokorrak aldatzea*
- Azken xedapena. — *Indarrean jartzea*



ZIOEN AZALPENA

Bilbao Ekintza, E.P.E.L.eko Administrazio Kontseiluak 2018ko maiatzaren 4ko bileran onetsi zituen Bilbao Ekintzako lanpostuak betetzeko oinarri orokorrak, hala, kontratazio-prozeduretarako arau komunak izateko. Oinarri horiek Kontseilu berak aldatu zituen 2021eko martxoaren 29ko bileran, aipatutako erregulazioa zerbitzu-eginkizunetan sartzeko.

Hamabigarren oinarriak hauxe dio: «aldi baterako kontratazio-prozeduretan edo kontratazio mugagabeen prozeduretan, lan-poltsen osaera erabaki ahal izango dute bertan parte hartu dutenekin eta hala dagokionean, hautaketa-prozesuan probak gainditu dituztenekin eta gaitzat jo direnekin».

Gainera, hamalaugarren oinarriak dio aldi baterako kontratazioak egiten direnean baloratu egingo dela erakundeak lan-poltsa propioak izatea deituak izango diren lanpostuen antzeko lanpostuetarako.

Hala eta guztiz ere, orain arte eta enplegu publikoko eskaintzetan deitutako hautaketa-prozesuen deialdietako aipamenak salbuetsita, erakundeak ez du araudi-esparru propiorik sortu lan-poltsen figura horretarako. Horrenbestez, eta 2018an hasitako erregulazioa antolatu eta osatzeko, egokitzen jo da erabaki honetan jaso diren kudeaketa-irizpideak ezartzea, zeintzuk langileen legezko ordezkartzarekin negoziatuak izan diren.

Horrenbestez, eta Bilbao Ekintza, E.P.E.L.en estatutuen 14.1 artikuluaen I. apartatuan ezarritakoarekin bat etorritik, Administrazio Kontseiluak, Zuzendaritza Nagusiak proposatu eta gero, oinarri hauek onetsi ditu 2024ko martxoaren 21eko bileran.

Lehenengo artikulua.— Osaera

Lan-poltsak, lehenik eta behin, Bilbao Ekintza, E.P.E.L.ek (aurrerantzean, Bilbao Ekintza) deitutako hautaketa-prozesuetako zerrendekin osatzen dira.

Horrekin lotuta, Bilbao Ekintzak lan-poltsak erabiltzen ditu lanpostu edo kategoria bakoitzaren arabera plantillaren behin-behineko beharrak estaltzeko langileak aukeratzeko.

Hautaketa-prozesua bukatzean eta baldintzak eta merezimenduak egiaztatu eta gero, elkarreragingarritasun edo egiaztapen bidez zerrenda argitara emango da. Baldintzak eta merezimenduak beharrezko epean egiaztatu beharko dira.

Lan-poltsak osatuko dituzte Bilbao Ekintzan lanpostu finkorik izan gabe, dagokion lan-poltsan gutxienez Bilbao Ekintzak deitutako hautaketa-prozesuetako lehen ariketa nahitaezkoa eta baztertzaila gainditu dutenek. Lehen ariketak zati bat baino gehiago baditu, gutxienez zati bat gainditzean lan-poltsan sartzeko eskubidea jasoko da.

Lehen ariketa gainditu dutenen kopuruaren eta beharrak betetzeko premiaren arabera, eta aurretiaz gizarte-alderdiari jakinarazi eta gero, lehenengo fasean bakarrik prozesu osoa gainditu dutenekin edo nahitaezko ariketa baztertzaille gehien gainditu dituztenekin edo kideen kopuru zehatz batekin (hobekien kokatuta daudenak) lan-poltsa bat sortu ahal izango da, lan-poltsa azkarrago osatzeko hain zuzen ere. Lan-poltsa hori apurka-apurka handituko da, dagokion hurrenkerarekin behin betikoa sortu arte.

Proba fisikoak, psikoteknikoak eta/edo nahitaezko prestakuntza- edo gaikuntza-prozesua gainditu beharra duten hautaketa-prozesuetan, lan-poltsan sartu ahal izateko proba eta prozesu horiek gainditu beharko dira. Horrekin lotuta, lan-poltsan hobekien kokatuta daudenei zuzendutako gaikuntzarako nahitaezko ikastaroak programatu ahal izango dira, hala, lan-poltsetan nahikoa langile eskuragarri egon daitezen.

Bigarren artikulua.— Hurrenkera

Bilbao Ekintzaren lan-poltsetan, lan-poltsa bakoitza osatzen dutenen arteko hurrenkera, lehenengo hautaketa-prozesuko proba baztertzaille guztiak gainditu dituztenak egongo dira, lortutako puntuazioaren arabera handienetik txikienera antolatuta eta, ondoren, hurrenez-hurren gutxienez lehenengo ariketa nahitaezko eta baztertzaila, edo hala badagokio, probaren bat gainditu dutenak kokatuko dira.



Horrenbestez, kontratazioa eskainiko zaie eskaintzen den kontratu-mota garatu dezaketen eta lanpostuen zerrendako baldintzak (hizkuntza-eskakizuna, gidabaimena, titulazio espezifikoak, etab.) betetzen dituztenei, honako hurrenkerarekin:

1. Lehenik eta behin, oposizio-faseko ariketa guztiak gainditu dituztenei deituko zaie. Puntuazio guztia aintzat hartuta handienetik txikienera antolatuta egongo dira, prozeduraren fase guztiak barne hartuta.
2. Bigarrenik, gutxienez lehenengo ariketa nahitaezkoa eta baztertzaila edo, hala badagokio, probaren bat gainditu dutenei deituko zaie. Edonola ere, egindako ariketa guztien notak gehituko dira. Halaber, lanpostuan egondako antzinasuna baloratuko da kontzeptu horretarako deialdiaren oinarrietan ezarritako baremazioarekin.
3. Puntuazioaren emaitza, alegatutako baldintzak eta merezimenduak egiaztatu eta gero, Bilbao Ekintzaren webgunean argitaratuko da.
4. Urte bakoitzaren hasieran kontratazio-zerrendak eguneratuko dira eta hurrenkera berria ezarriko da. 0,1 puntu gehituko zaizkio puntuazio guztiari aurreko urtean Bilbao Ekintzan lan egindako hilabete bakoitzeko edo hamabost egun baino gehiagoko aldi bakoitzeko, lan-poltsak eratu direnetik aurrera zenbatzen hasita. Aldi horretan lan egindako egunak batuta kalkulatu da eta zati 30 egingo da eta balio oso batera borobilduko da (hau da, emaitza 1,51 edo gehiago bada bi hilabete zenbatuko dira eta 1,50 edo gutxiago bada, hilabete bat). Hurrenkera horrek, edonola ere, oposizio-faseko ariketa guztiak gainditu dituztenen lehentasuna mantenduko du.

Lan-poltsen arteko hurrenkera

Lanpostu bat betetzeko deialdia egin behar denean, lan-poltsetara joko da honako hurrenkera-ordenarekin:

1. Lehenik eta behin, indarrean dagoen Bilbao Ekintzaren lan-poltsa propiora joko da, hau da, azken hautaketa-proben ondorioz sortu dena (hornitu nahi den kategoriari dagokiona), eta edonola ere, aldi baterako prozesuen aurrean lehentasuna izango dute lanpostuak behin betiko betetzeko hautaketa-prozesuek. Lan-poltsa hori indarrean egongo da berri bat sortzea ahalbidetzen duen prozesu berri bat bukatu arte.
2. Subsidiarioki eta salbuespen moduan, Bilbao Ekintzaren kategoria horretako lan-poltsak agortuta daudenean, bai lan-poltsak osorik edo behin-behinean agortu direlako edo lan-poltsetako pertsonak ez dituztelako betetzen lanposturako baldintzak, aukera egongo da Bilbao Ekintzaren beste lan-poltsa batzuetara jotzeko, baldin eta horietan kideen harremanetarako informazioa eskuragarri badago, eta beti lehenetsiko dira oposizio-prozesuak behin-behineko lan-poltsen aurretik.
 1. Bilbao Ekintzaren lan-poltsa propioak, kategoria berbererako aurretiko hautaketa-prozesuetan sortutakoak eta kronologikoki antolatuta daudenak, hau da, berrienetik zaharreneira. Lanpostu hutsak behin betiko estaltzeko muga hiru hautaketa-prozesu izango dira eta, edonola ere, gehieneko antzinasuna hamabost urtekoa izango da.
 2. Bilbao Ekintzaren lan-poltsa orokor edo espezifiko propioak, bete nahi diren lanpostuekiko eginkizun edo titulazio antzekoak betetzeko deitu direnak. Kasu honetan, kontratazioa beteko den lanpostuan egingo da eta, edonola ere, ez da zigortuta egongo eskaintzari uko egitea. Lanpostu hutsak behin betiko estaltzeko muga hiru hautaketa-prozesu izango dira eta, edonola ere, gehieneko antzinasuna hamabost urtekoa izango da.
 3. Lan-poltsa subsidiarioak: Bilbao Ekintzan lanpostuak betetzeko deialdiaren oinarri orokorrak (Bizkaiko Aldizkari Ofiziala, 109. zenbakia, 2018ko ekainak 7) onetsi zirenetik eta oinarriok aplikatuz, Bilbao Ekintzan lan egin dutenek lan-poltsa subsidiarioak osatuko dituzte. Pertsona horien hurrenkera ezartzeko, 0,5 puntu emango zaizkie lan egindako hilabete edo hamabost egun



baino gehiagoko aldi bakoitzeko. Lan-poltsa horietan egotea bateragarria da beste aurreko bietan egotearekin.

Ez dira lan-poltsan egongo kontratatu aurreko probaldia, prestakuntza edo praktikak gainditu ez dituztelako bajaran emandakoak eta/edo lanpostuaren eginkizunak betetzeko nabarmenki gaitasunik ez dutenak, eta ezta ere justifikaziorik gabe eskaintzei uko egin dietelako edo azken urtean egonkortasun handiko kontratu bati uko egiteagatik behin betiko bajaran daudenak.

Behin betiko baja eman zaielako lan-poltsa subsidiario horretan ez daudenak ezingo dira berriz ere bertan sartu.

3. Azkenik, Bilbao Ekintzako lan-poltsa guztiak agortzen badira, Bilbao Ekintzako lanpostuak betetzeko deialdiaren oinarri orokorretan aurreikusitakoaren arabera jardungo da.

Hirugarren artikulua. — Aldi baterako lan-poltsak

Bilbao Ekintzak aldi baterako lan-poltsak sortu ahalko ditu, hala, oposizio baten ondoren sortu zen indarreko lan-poltsa agortzen denean, beste administrazio publiko batzuetako lan-poltsa jo behar ez izateko. Lan-poltsa horiek bi motatakoak izan daitezke:

- Orokorrak: Sarbide-betekizunak betetzen diren lanpostu guztietarako baliagarriak dira, salbu eta beharrezko ezagutza-arloaren ondorioz baliozkoak ez badira; kasu horretan, lan-poltsa espezifiko bat deituko da. Horri lotuta, kategoria batera sartzeko lan-poltsak sortu ahalko dira eta kategoria txikiagoko behin-behineko kontratuak egiteko erabili ahal izango dira (adibidez, ofizioetako ofizialen eta langileen beharrak betetzeko lan-poltsa).
- Espezifikoak: Salbuespenezko lan-poltsak dira, eta kategoria jakin baten beharrak betetzeko sortzen dira, bai indarreko lan-poltsa agortu delako eta azkenaldian hautaketa-prozesurik deitu ez delako, bai eta kualifikazio profesional berezia behar du delako ere. Azken kasu horretan, arlo eskatzailearen txosten arrazoitua beharko da.

Laugarren artikulua. — Indarraldia

Oposizio-prozesuetatik sortutako lan-poltsak eta ondorengoko aldi baterako lan-poltsak indarrean egongo dira hurrengoko hautaketa-prozesuetako lan-poltsak ordezkatzeko dituzten arte.

Indarreko lan-poltsa agortzen denean edo sortu zenetik denbora asko igaro bada, aldi baterako lan-poltsa berri bat sortzearen egokitasuna baloratuko da.

Bosgarren artikulua. — Lan-poltsen kudeaketa

Lan-poltsak kudeatu baino lehen egiaztatuko da betetzen direla hornituko den lanpostua betetzeko lan-poltsen zerrendan eskatutako baldintzak, eta hautagaiaren egoera hauek ere egiaztatuko dira:

- Alta prestasunarekin (mota guztietarako kontratuentzat).
- Baja behar laburretarako (bakarrik egonkortasun handiko kontratuentzat).
- Baja, Bilbao Ekintzan aktibo egoteagatik («Kontratu-hobekuntza» izan dezake).

A. Kontratuaren egonkortasuna:

Ondoren, kontratu-moten sailkapena aurkeztuko da aurreikusitako iraupenaren arabera:

- Egonkortasun handia: lanpostua hutsik dagoenean titularrik ez duelako edo titularrik lanpostua gordeta izanda, hemezortzi hilabete baino gehiagorako absente badago.
- Egonkortasun ertaina: lanpostua hutsik dagoenean titularrik ez duelako, baina sei hilabete eta hemezortzi hilabete artean estaltzea aurreikusita dagoenean.
- Egonkortasun txikia: gainerako kasu guztiak.



Lan-poltsen sistemaren bidez laneratzen direnekin sinatzen diren kontratuak beti izango dira aldi baterakoak eta une bakoitzean indarrean dagoen lan-araudia beteko dute.

B. Lan-poltsetako prestasun-egoerak

Hautaketa-prozesua bukatu eta gero, epe bat irekiko da lan-poltsak sortzeko eta me-rezimenduak eta baldintzak egiaztatzeko eta/edo frogatzeko. Halaber, parte hartu nahi dutenek izan nahi duten abiapuntu-egoera zein den esan beharko dute.

Horri lotuta, lan-poltsetako kideek, horiek argitaratu baino lehen, hiru aukera hauek izango dituzte:

- Kontratu guztietarako prestasuna izatea, kalkulaturako egonkortasuna alde batera utzita.
- Egonkortasun handiko eta ertaineko kontratueterako bakarrik izatea prestasuna.
- Hasiere batean kontratu-mota baterako ere prestasunik ez izatea, hau da, abisu berria eman arte borondatez aldi baterako bajan egotea.

Hasiere batean egonkortasun handiko kontratueterako hautagaiak izango diren kideek edo borondatez aldi baterako bajan egon nahi dutenek aukera izango dute edozein unetan idatziz esateko eskaintza guztiak jaso nahi dituztela, baldintzarik gabe, aurreikusitako egonkortasuna alde batera utzita.

Halaber, aldi baterako borondatezko bajan dauden lan-poltsetako kideek, idatziz eta edozein unetan jakinarazi ahal izango dute prestasuna izan nahi dutela baldintzarik gabe bakar-bakarrik egonkortasun handiko edo ertaineko kontratueterako.

Bestalde, kontratu-mota guztietarako prestasuna duten lan-poltsetako kideek, horien egonkortasuna alde batera utzita, aukera izango dute idatziz eta gutxienez prestasun gutxiagoko egoerara borondatez aldatzeko azken eskaera egin zutenetik sei hilabete igaro badira, esateko prestasuna izan nahi dutela bakarrik egonkortasun handiko edo ertaineko kontratueterako edo aldi baterako borondatezko bajan egon nahi dutela.

Inolaz ere ezingo dira egoera horretara pasatu kontratazio-eskaintza bat jaso eta gero.

Azkenik, bakarrik egonkortasun handiko kontratueterako prestasuna duten lan-poltsetako kideek aukera izango dute idatziz eta gutxienez prestasun gutxiagoko egoerara borondatez aldatzeko azken eskaera egin zutenetik sei hilabete igaro badira, esateko aldi baterako borondatezko bajan egon nahi dutela. Inolaz ere ezingo dira egoera horretara pasatu kontratazio-eskaintza bat jaso eta gero. Irizpide berbera aplikatuko da kategoria txikiagoetarako lan-poltsetan prestasun gutxiagoko egoeretara pasatzeko.

Seigarren artikulua. — Lan-poltsetako egoera posibleak

Lan-poltsetako kideak honako egoeraren batean egon ahalko dira:

Alta Prestasunarekin (AP)

Egoera horretan egongo dira egonkortasun-maila guztietako kontratazio-eskaintza guztiak jasotzeko prestasuna dutenak.

Baja behar laburretarako (BL)

Egoera horretan egongo dira egonkortasun handiko edo ertaineko kontratazio-eskaintza guztiak jasotzeko prestasuna dutenak.

Baja, Bilbao Ekintzan aktibo (BA) egoteagatik

Egoera horretan egongo dira Bilbao Ekintzan egonkortasun ertain edo txikiko kontratu batekin Bilbao Ekintzan lanean ari direnak; hala, lan-poltsan bajan egongo dira beren egoera juridikoa aldatu ezean, edo egonkortasun handiagoko kontratueterako «kontratu hobetzeko» eskaintzak jaso ahalko dituzte.



Aldi baterako baja (ABB)

Egoera horretan egongo dira edozein motatako kontraturik eskaintzeko eskuragarri ez daudenak, baina lan-poltsan jarraituko dute.

Hauek dira aldi baterako bajaren arrazoi posibleak:

1. Interesdunak hala eskatuta, egoera-aldaketa eskatzen duenera arte. Lan-poltsa hasieran sortzen denean edo ondoren pasatu ahal izango da egoera horretara, baina inolaz ere ez da posible izango egoera horretara itzultzea kontratazio-eskaintza bat jaso eta gero.
2. Bilbao Ekintzan egonkortasun handiko kontratu bat onartzea kategoria berberetan edo handiagoan.
3. Kontratu bat edo bitarteko lan-kontratu bat onartzea udal-enpresa batean edo beste administrazio publiko batean, Bilbao Ekintzaren Giza Baliabideen Arloak hornitu nahi den lanpostuaren kategoriari dagokion lan-poltsa laga duelako; hala, aldi baterako bajan egongo da egoera-aldaketa eskatu arte eta ezingo dio kontratu beraren beste eskaintza bati uko egin. Aukera izango du baita ere «baja behar laburretarako» egoeran geratzeko, eta bakarrik egonkortasun handiko eta ertaineko kontratuetarako hautagaia izango da.
4. Beste administrazio batean lan egiteagatik edo Gizarte Segurantzaren erregimenetan bestelako kontratazioa edo alta izateagatik kontratuari uko egitea eta egoera-aldaketa eskatu arte aldi baterako bajan egotea. Kontratuari uko egin izana justifikatu beharko da lan-bizitzaren ziurtagiriaren bidez eta kontratu berarekin ezin izango zaio beste eskaintza bati uko egin.
5. Egonkortasun txiki edo ertaineko kontratu bati lehen aldiz uko egitea salbuesitako arrazoirik egon gabe, hamabigarren «aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena» artikularekin bat etorritik. Horren ondorioz, hiru hilabeteko nahitaezko aldi baterako bajan egongo da.
6. Egonkortasun txikiko edo ertaineko kontratu bati uko egitea indarrean dagoen bitartean, beste administrazio batean lanean egoteagatik edo Gizarte Segurantzaren erregimen batean altan edo kontratatuta egoteagatik.
Uko egitea kontratuaren bidez justifikatu beharko da eta ezingo zaio kontratu beraren beste eskaintza bati uko egin, eta sei hilabeteko aldi baterako nahitaezko baja egoerara pasatuko da. Sei hilabete igarotzen direnean, egoera-aldaketa eskatu ahalko du.
Egonkortasun txiki edo ertaineko kontratu bati lehen aldiz uko egiten badiu indarrean dagoela, justifikatutako arrazoirik gabe eta salbuesitako bestelako kausarik egon gabe, hamabigarren «aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena» artikularekin bat etorritik, urtebeteko nahitaezko aldi baterako bajan egongo da. Sei hilabete igarotzen direnean, egoera-aldaketa eskatu ahalko du.
7. Behar bezala arrazoitutako txosten bat egotea, eta horretan, langilea atxikita egon den zerbitzuak egiaztatzea lanpostuaren eginkizunak ez dituela zuzen bete. Ondorioz, sei hilabeteko nahitaezko aldi baterako bajan egongo da.
8. Ezinbesteko kausak. Interesdunak egonkortasun-maila guztietako kontratu- proposamenak jasotzen jarraitu nahi badu baina eskaintza egin diotenean nahitaezko kausaren batengatik (baja medikoa, haurdunaldia, aitatasuna, adopzioa, sei urtetik beherakoak harreraren hartzea, senide baten gaixotasun larria...) kontratua onartu ezin badu, inguruabar hori egiaztatu beharko du eta aldi baterako baja mantenduko zaio egoera-aldaketa justifikatzen duenera arte.

Nahitaezko kausak egiaztatzeko medikuaren ziurtagiria edo administrazio edo erakunde eskudunak emandako ziurtagiria aurkeztu beharko du hamar egun baliaduneko epean.

Arrazoa amatasuna, aitatasuna, adopzioa edo sei urtetik beherakoak harreraren hartu izana bada, aukera egongo da idatziz eta deialdia egiten denetik gehienez ere sei hilabeteko epean lehentasunezko alta eskatzeko legokiokeen egonkortasun-maila berean.



9. Nahitaezko azterketa medikoa ez gainditzea, udaleko zerbitzu medikoek esaten dutenean beharrezkoa dela ondorengo azterketa medikoa egitea eta berau gainditu arte.
10. Sei hilabetez edo gutxiagoz lokalizatu ezinik egotea. Epe hori gaindituta, lan-poltsan behin betiko baja egoerara igaroko da.
Aldi baterako bajaren arrazoi izan den egoera aldatzen denean, pertsona horrek idatziz jakinarazi beharko dio Giza Baliabideen Atalari eta alta prestasunarekin egoerara itzuliko da, salbu eta esaten badu prestasun gutxiagoko aukeraren bat lehenetsi nahi duela (adibidez, baja behar laburretarako edo interesdunak eskatutako aldi baterako baja), egoera horietan egoteko aipatutako mugekin.

Behin betiko baja (BBB)

Behin betiko bajak esan nahi du eraginpekoari ez zaizkiola kontratu gehiago eskainiko, eta lan-poltsatik kanporatua izango dela.

Hauek dira behin betiko bajaren arrazoi posibleak:

1. Interesdunak hala eskatuta: idatziz egin beharko du eskaria.
2. Sei hilabete baino gehiagoz lokalizatu ezinik egotea.
3. Bilbao Ekintzaren langile finkoa edo plantillakoa bihurtzea, dagokion lan-poltsaren kategoria berdinean edo handiagoan.
4. Egonkortasun txiki edo ertaineko bigarren kontratu bati uko egitea salbuesitako arrazoirik egon gabe, hamabigarren «Aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena» artikularekin bat etorritik.
5. Egonkortasun handiko kontratu bati uko egitea, salbu eta eskaintza «kontratua hobetzeko» egin bada edo hamabigarren «Aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena» artikuluko salbuespen-inguruabarren bat gertatzen bada.
6. Egonkortasun handiko kontratu bati uko egitea kontratua bukatu baino lehen, salbu eta hamabigarren «Aldi baterako eta behin betiko bajen salbuespena» artikuluko salbuespen-inguruabarren bat gertatzen bada. Salbuesitako kausaren bat gertatuz gero ere, aurreabisua hamar egun baldiodun baino gutxiagokoa izan bada, lan-poltsatik behin betiko baja emango zaio baita ere.
7. Kontrataziorako probaldia, prestakuntza edo praktika aldia ez gainditzea eta/edo argi gertatzea lanpostuaren funtzioak betetzeko gaitasunik ez duela; aurreko gutzitia dagokion zerbitzuak behar bezala egiaztatu beharko du.
8. Batzordearen zigorra jaso izana falta larri edo oso larriengatik. Kasu horretan, kontratua bukatuko da eta lan-poltsatik behin betiko baja emango zaio.
9. Behar bezala arrazoituta txosten bat baino gehiago jaso izana eta horietan langilea atxikita egon den zerbitzuak edo zerbitzuek egiaztatzea lanpostuaren eginkizunak ez dituela zuzen bete.
10. Nahitaezko erretiro-adina izatea.
11. Kategoriarako baldintzak betetzen ez dituela egiaztatzea (titulazioa, hizkuntza-eskakizuna...).
12. Lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko gaitasun psikiko-fisikorik ez izatea; txosten medikoaren bitartez egiaztatu beharko da.
13. Lehenetsitako kategoria berbereko lan-poltsan sartzea.

Bilbao Ekintzako zenbait kategorietako lan-poltsatan daudenak

Pertsona bat kategoria ezberdinetako zenbait lan-poltsatan badago, lan-poltsa batean duen egoerak ez die besteei eragingo, salbu eta lan-poltsa nagusi batetik eratorritako kontratuak badira.

**Zazpigarren artikulua. — Kontratazioetarako prozedurak**

Hiru prozedura mota daude kontratuen edo bitartekotasunen eskaintzak egiteko:

Prozedura orokorra

Jarraituko den prozedura orokorra honako hau izango da:

- Egonkortasun txikiko ohiko kontratuentzat: Posible bada egun berean telefono bidez abisatzeko hiru saiakera egingo dira. Saiakera bakoitzaren artean gutxienez ordubeteko tarte utziko da eta ados daudela edo ez daudela esateko bi orduko denbora emango zaie.
- Egonkortasun ertaineko edo handiko ohiko kontratuentzat: Telefono bidez abisatzeko hiru saiakera egingo dira elkarren segidako bi lanegunetan. Saiakera bakoitzaren artean gutxienez ordubeteko tarte utziko da eta ados daudela edo ez daudela esateko hiru laneguneko epea emango zaie gehienez ere.
- Berehala bete behar diren egonkortasun txikiko kontratuentzat: Egund berean jakinarazteko bi saiakera egingo dira, gutxienez 15 minutuko tarte utzita saiakera bakoitzaren artean. Kasu horietan, eskaintza uanean bertan onartu edo ukatu beharko da, baina ukatzen bada, ez da zigorrik ezarriko.

Deiak orokorrean lanegunetan egingo dira, astelehenetik ostiralera, 08:00etatik 15:00etara. Ohiko kontratuen onarpenak eta ukatzeak idatziz jakinaraziko dira. Modu berean, kontratuari uko egin zaiola ulertuko da ezarritako epeetan erantzunik jasotzen ez bada.

Hautatzaileari telefonoz galdetu eta gero, elkarrizketaren emaitza idatziz jasoko da, eguna eta hala badagokio, egindako dei-saiakerak jasoz. Era berean, zerbitzu publiko efikaza, eraginkorra eta kalitatezkoa eskaintzeko, telefono-elkarrizketak grabatu ahal izango dira frogatuta. Edonola ere, bermatu egingo dira intimitate pertsonalerako eskubidea eta komunikazio pertsonalerako sekretua. Horretarako, elkarrizketa horiek grabatu, gorde eta erreproduzitzeko prozedura bat arautuko da eta horren berri emango zaie aurretiaz telefonoz deitzen zaien gutzietan.

Kontratua hobetzea

Prozedura horren bidez, egonkortasun handiagoko lan-eskaintza egingo zaie Bilbao Ekintzan lanean egoteagatik lan-poltsan aldi baterako bajaran daudenei.

Printzipioz, kontratu-hobekuntzak bakarrik Bilbao Ekintzaren lan-poltsa propioetan dauden eta aldi baterako kontratuak dituztenei aplikatuko zaizkie. Bestalde, lan-poltsa subsidiarioen bidez izendatzen direnek (Bilbao Ekintzak kasu horretan ez du lan-poltsa horien eraketa eta eguneratzearen gaineko kontrolik), salbuespen moduan bakarrik «kontratu hobekuntzak» jaso ahalko dituzte efikazia- eta efizientzia-printzipioak betez, hobekuntza horiek denboran bat egiten dutenean lan egiten duten Arloaren beharrek eta sar daitezkeen lan-poltsa propioen ez dagoenean.

Mota guztietako eskaintzak jaso nahi dituztenek (aurreikusitako egonkortasuna gorabehera), egonkortasun txikiko kontratu batetik egonkortasun handiagoa dutenetara (ertaina edo handia) igaro ahal izango dira lan-poltsan duten egoeraren arabera eta kontratu-hobekuntzen bitartez.

«Kontratu-hobekuntza» bakarrik aurreikusitako egonkortasun handiagoko kontratu batera igarotzeko izango da. Hau da, adibidez egonkortasun txikiko kontratu bat izanez gero, kontratua hobetzeko eskaintza jasoko da bakarrik egonkortasun ertaineko edo handiko kontratu-aukera bat sortzen bada. Egonkortasun ertainean egonik kontratu bukaeraren eguna hilabete edo gutxiago barru dutenek egonkortasun ertaineko behar berrietarako kontratu-hobekuntzak jaso ahalko dituzte.

Bakarrik egonkortasun handiko kontratuentzat hautagaiak diren lan-poltsatako kideei horrelako kontratuak eskainiko zaizkienez, ez dagokie «kontratu-hobekuntzarik».

Orokorrean, kontratu-hobekuntzetan egonkortasun handiko edo ertaineko kontratazioak eskainiko dira %100eko lanaldian. Halaber, %80 baino gutxiagoko ehunekoan lanean ari direnek %100eko kontratazioetan «kontratu-hobekuntzak» eskuratu ahalko



dituzte egonkortasun-maila berean edo handiagoan. Egonkortasun txikiko kontratuen kasuan, %100era igarotzeko kontratu-hobekuntzei uko egiteak ez du esan nahiko egonkortasun txikiko hobekuntza-eskaintza berririk jasoko ez dutenik.

Lanaldi murrizketa duen titularrak efizientzia arrazoiengatik aldi baterako ezintasuna hasten duenean, ordezkakoak bere lanaldi osoan egin ahalko du ordezkapen hori bajak iraun bitartean, eta titularrak alta jasotzen duenean dagokion lanaldi-ehunekora itzuliko da.

Kateatutako kontratazioak

Titular bat ordezkatzan denean eta ordezkapenaren hasierako arrazoia ez den beste arrazoi batengatik epea bukatutakoan bere lanpostura bueltatzen ez bada, efikazia eta eraginkortasun irizpideekin bat etorritik, aukera izango du lanpostua aldi baterako betetzen ari zenak bertan jarraitzeko, betiere laneko ezintasun egoeran ez badago eta lanpostua betetzearen beharra egiturazkoa ez denean. Hiru kateatutako kontratazio- mota gerta daitezke:

- Amatasunaren ondoriozkoak: Amatasunaren aurretik, haurdunaldiaren 30. astetik aurrera, aldi baterako ezintasuna hasten duten edo ordaindutako baimena aurretik jasotzen hasten diren emakumeen ordezkapenak amatasunarekiko kateatuta egingo dira eta, hala badagokio, edoskitze-aldia eta adingabea zaintzeko eszedentzia posibleekin pilatuko dira, eta «egonkortasun ertainekotzat» joko dira. Egonkortasun txikiko kalifikazioa egiteko modu bakarra izango da ordezkatuak amatasunaz eta/edo edoskitze-aldi metatuaz ez gozatzea (kontratuen amaierako data izateagatik, amatasunaren lagapena eskatzeagatik, etab.).
- Aldi baterako ezintasunaren ondoren oporrak edo bestelako baimenak/lizentziak edo alderantziz hartzen badira, ordezkatuaren administrazio-egoera aldatzen ez bada.
- Lanaldi-murrizketa ordezkatzan ari denean eta bateragarria den beste lanaldi-murrizketa bat sortzen denean Arlo berean (adibidez, oinarrizko zentro sozial batean edo liburutegi batean murrizketa ordezkatzan denean eta zentro edo liburutegi batean bateragarria den beste lanaldi-murrizketa bat estaltzeko beharra sortzen denean).

Kateatutako kontratuak planifikatutako aldietan ere gertatu daitezke: pertsona berari elkarren segidakoak izan daitezkeen edo beren artean egun batzuetako tartekak dituzten indartze- edo ordezkate-kontratuak eskaintzen zaizkionean, lan eraginkorreko lanegunetako gutxieneko %80rekin. Multzoan onartu edo ukatu beharko dira eta, edonola ere, gehienez ere bederatzi hilabeteko epeetarako egingo dira (egonkortasun ertaina edo txikia). Uko egiteak egonkortasun bereko kontratu bakarrari uko egitearen ondorio berberak izango ditu.

Inolaz ere ez da kontratuen kateatzerik egingo kontratazio-araudian legez ezarritako epeak gainditzen badituzte. Hori, bere horretan, nahikoa izango litzateke eraginpekoa kontratazio-proposamenetik kanporatzeko.

Zortzigarren artikulua. — Hautatzeko aukera

Aldi berean egonkortasun ertain edo handiko oinarrizko lanpostuen zenbait kontratu posible sortzen badira, multzoan eskainiko dira hurrenkera-ordenari jarraikiz. Hala, lehentasuna duenak eskainitako aukeren artean lehendabizi hautatzeko abagunea izango du. Hautaketa-aukera hori ez da aplikatuko buruzagitzak betetzeko salbuespen-kasuetan, edonola ere, horietarako prozesuen menpe egongo baita.

Bederatzigarren artikulua. — Kontratazio-proposamenak ez onartzearen ondorioak

«Alta prestasunarekin» egoeran dagoen pertsona batek lehen aldiz eta justifikaziorik gabe uko egiten badiu egonkortasun txikiko edo ertaineko lan-eskaintza bati, hamabigarren «Aldi baterako eta behin betiko baje salbuespena» artikuluekin bat etorritik, hiru hilabetez aldi baterako baje egongo da eta ez du jasoko kontratazio- eskaintza berririk. Bigarren aldiz uko egiten dionean edo egonkortasun handiko eskaintza bati uko egiten



dionean, lan-poltsan behin betiko baja emango zaio. Halaber, eskaintza onartu eta gero kontratua sinatu baino lehen uko egiten bazaio, eskaintako egonkortasunari uko egin izanaren zehapen berbera ezarriko da.

«Baja behar laburretarako» egoeran dagoen pertsona batek justifikatutako arrazoirik gabe egonkortasun handiko kontratu bati uko egiten badio, hamabigarren «Aldi baterako eta behin betiko baje salbuespena» artikuluekin bat etorritik, lan-poltsatik behin betiko baja emango zaio.

Hamargarren artikulua. — Amatasuna, aitatasuna, adopzioa edo adingabeen harrera

Europako eta Konstituzio Auzitegiaren jurisprudentziarekin bat etorritik, haurdun dauden emakumeak edo amatasunean daudenak babesteko eta berdintasunerako eta lanerako eskubiderik ez urratzeko, egoera horietan dauden emakumeek kontratatutako izateko edo kontratua hobetzeko eskubidea mantenduko dute, eta edonola ere, errespetatu egingo da dagokion lan-poltsan duten hurrenkera.

Aitatasun-kasuetan eta lehen sei asteetako lizentzia gozatu bitartean (erditzearen ondoren nahitaez hartu beharrekoa), egoera horretan dagoen pertsonak kontratatua izateko edo kontratua hobetzeko eskubidea mantenduko du, eta edonola ere, dagokion lan-poltsan duen hurrenkera errespetatuko da.

Pertsona bati kontratu bat badagokio eta amatasun, aitatasun, adopzio edo sei urtera arteko adingabeen harrera-egoeran baldin badago edo norberaren esku ez dauden beste arrazoiengatik (bat-bateko egoerak) kontratua onartu ezin badu, kontratazio berri baterako lehentasuna izango du egonkortasun-maila berean, eta idatziz eskatu beharko du deia jaso eta gehienez ere sei hilabeteko epean.

Hamaikagarren artikulua. — Ezin lokalizatua egotearen egoera

Giza Baliabideen Zuzendaritzak ofizioz egoera horretara pasatuko ditu telefono-deiei eta bidalitako jakinarazpen edo komunikazioei erantzuten ez dietenak, beste batzuen artean, telefono-zenbakia edo helbidea aldatu izana ez jakinaraztearren.

Lanegun batean edo bitan jakinarazteko hiru saiakera egin eta gero, kontratuaren egonkortasunaren arabera erantzunik jaso ez bada, lokalizatu ezinik egoteagatik aldi baterako baja egoerara igaroko da. Sei hilabete baino gehiagoan egoera hori mantentzen bada, arrazoi horrengatik behin betiko baja emango zaio.

Hamabigarren artikulua. — Aldi baterako eta behin betiko baje salbuespena

Alta prestasunarekin egoeran daudenak eta justifikatutako arrazoirik gabe egonkortasun txiki edo ertaineko lehen kontratuari uko egiten dietenak aldi baterako baja egoerara pasatuko dira hiru hilabetez eta behin betiko bajara bigarrenez uko eginez gero. Hala eta guztiz ere, egonkortasun oso txikiko kontratu jakin batzuen ez ohiko iraupena eta berehala betetzeko duten premia direla-eta, horrelako kontratuei uko egiten zaienean ez da zehapenik ezarriko kontratua hiru lanegun baino gutxiagorako bada (edo lanaldi berezietan epe baliokidekoa) edo lanaldiaren %50 baino gutxiagoko kontratuak direnean.

Aurreikusitako zehapenetatik salbuetsita egongo dira ondorengo arrazoiaren baten-gatik kontratu bat onartzen ez dutenak. Uko egin eta gero, 10 egun balioduneko epean behar bezala idatziz egiaztatu beharko dira:

- Amatasun-, aitatasun-, adopzio- edo harrera-egoeretan egotea. Kasu horretan, aldi baterako baje egongo da egoera-aldaketa justifikatu arte, baina lehentasuneko altara igaro ahalko da sei hilabeteko epean eskatzen badu.
- Langileak edo lehen-mailako senide batek gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa izatea edo ezinbesteko kausak edo ez ohikoak gertatzea. Kasu horretan, aldi baterako baje mantenduko da egoera-aldaketa jakinarazi arte.
- Gizarte Segurantzaren erregimen batean beste kontratazio bat izatea, karrerako funtzionario izan baino lehenagoko praktika aldia egin behar izatea edo eszedentzian dagoen lanpostu batera itzultzea, barne-sustapeneko prozesu batean parte hartzeko. Kasu guztietan aldi baterako baja mantenduko litzateke egoera-aldaketa jakinarazi arte.



- Bilbao Ekintzan lan egiten egoteagatik eta kategoria txikiagoko kontratu bat ez onartzeagatik. Kasu horretan, aldi baterako baja egoerara pasatuko da. Aukera izango du baita ere «baja behar laburretarako» egoeran geratzeko, eta hautagaia izango da bakarrik egonkortasun handiko kontratuetarako. Kategoria txikiago batera sartzeko erabili daitekeen lan-poltsa bada eta kategoria txikiago horretarako deitua ez izateko aukera hautatu bada, zehapena jasoko da baldin eta ez badu jakinarazi ez duela deirik jaso nahi.

Aurreikusitako zehapenetatik salbuetsita egongo dira ondorengo arrazoiren batengatik kontratuaren indarraldian kontratu bat onartzen ez dutenak. Uko egin eta gero, hamar egun balioduneko epean behar bezala idatziz egiaztatu beharko dira:

- Behin betiko atxiki baino lehen praktika aldia egitea beharrezkoa denean; kasu horretan, aldi baterako baja mantenduko da egoera-aldaketa jakinarazi arte.
- Barne-sustapeneko prozesu batean parte hartzeko eszedentzian egon den lanpostu batean berriro laneratzea beharrezkoa denean. Kasu horretan, aldi baterako bajan mantenduko da egoera-aldaketaren berri eman arte.
- Modu osagarrian, Bilbao Ekintzak interesdunek alegatutako bestelako kausa justifikatuak baloratu ahalko ditu aldi baterako edo behin betiko baja egoerak ez aplikatzea erabakitzeko. Kausa bat justifikatutzat jo ahal izango da interesdunaren enplegarritasuna hobetzeko egoerekin lotuta dagoenean edo bizitza pertsonala eta familiakoa kontziliatzeko egoerekin lotuta dagoenean.

Hamahirugarren artikulua. – Enplegu-eskaintzak esleitzea

Enpleguko eskaintza publikoa onetsi eta gero, Aurrekontuen Legean eta aplikatzeko den araudian ezarritako mugekin bitartekoei eskainitako lanpostuak esleitu zaizkie etorkizuneko eskaintzen kargura. Hau da, aldi baterako kontratatzen direnek (lanpostu hutsa bete arte bitartekotasunekoak ez diren kontratuekin) behin betiko estaldura horri lotutako kontratazioa izan ahalko dute agiri honetako zazpigarren artikuluan ezarritako kontratua hobetzeko prozeduraren bitartez.

Hamalagarren artikulua. – Erantzukizuneko lanpostuak

Ohiko prozeduraren bidez buruzagitza lanpostuetako behar bat estali ezin deneko ez ohiko egoera gertatzen denean, kontuan hartuta zerbitzu publikoak eraginkorki kudeatzeko lan horrek duen erantzukizuna, hautaketa-prozesu labur bat egingo da dagokion lan-poltsan hobekien kokatuta dauden hiru pertsonen artean eta zerbitzu-eginkizunetarako erabilitako irizpideak aplikatuko dira eta azkenik hautatutako pertsona kontratuko da.

Zehazki, prozedura honi jarraituko zaio:

1. Prestasuna duten edo kontratu-hobekuntza jaso dezaketen eta prestasuna hautaketa-prozesuaren bukaeraraino mantentzen duten lehen hiruren artean aukeratuko da. Salbuespenez, lehen bostetaraino zabaldu ahalko da betetzeko lanpostua unitate buruzagitzakoa edo goragokoa bada.
Gaitasun teknikoak baloratzeko Curriculum Vitae aurkezteko eskatuko zaie. Bertan, prestakuntza eta lan-esperientzia osoa adierazi beharko dituzte, baita ere beteko den lanpostuaren erantzukizuna hartzeko duten gaitasuna.
2. Banakako elkarrizketa bat egingo da hautagaiak buruzagitza betetzeko dituen trebetasunak ebaluatzeko eta kontuan hartuko dira erantzukizuna eta lanpostuaren kudeaketa-gaitasuna.

Hautagaiaren Curriculum Vitae eta trebetasunak elkarrizketaren bidez ebaluatzeko Balorazio Batzorde bat sortuko da. Gutxienez hauek osatuko dute:

1. Bete nahi den lanpostuaren hurrengo buruzagitza duena.
2. Giza Baliabideen buruzagitza duena edo, horrelakorik ez badago, Giza Baliabideen Unitateko teknikaria.



Hautatutakoei aurretiaz dagokion buruzagitzako unitateko eginkizunak bidaliko zaizkie eta elkarrizketan alderdi hauek baloratuko dira:

- Gaitasun teknikoa. Buruzagitza-motaren arabera, %30 eta %60 artean baloratuko da.
- Kudeaketa-gaitasuna. Buruzagitza-motaren arabera, %30 eta %50 artean baloratuko da.
- Iniziatibak hartzeko gaitasuna. Buruzagitza-motaren arabera, %10 eta %20 artean baloratuko da.

Aipatutako alderdiak baloratu eta gero hautagaien artean berdinketa gertatzen bada, irizpide ebazle gisa lan-poltsan duen posizioa kontuan hartuko da.

Hamabosgarren artikulua.—*Desgaitasuna dutenak eta/edo 45 urte baino gehiagokoak*

%33 edo gehiagoko desgaitasuna egiaztatuta dutenen eta 45 urte baino gehiagokoek gizarte-integrazioa errazteko, ahalegina egingo da egiten diren egonkortasun txiki edo ertaineko hamar kontratutik bat kolektibo horietako pertsoneri txandaka eskaintzeko.

Dei horiek egitean, inolaz ere ez dira lehenetsiko hautaketa-probetako ariketa guztiak gaindituta dituztenen aurrean, salbu eta desgaitasun-txandan eskainitako lanpostuak bete behar badira. Kasu horretan, lehenetasuna izango dute txanda horretan parte hartu dutenek.

Pertsona horiek kontratatzeko, desgaitasun-txandan sartu direnek zentro medikoan Foru Aldundiak ematen duen lanpostu horretarako gaitasun funtzionalaren txostena aurkeztu beharko dute, zentro medikoak, hala badagokio, lanpostua betetzeko beharrezko egokitzapenen txostena eman dezan. Era berean, egiaztatu beharko da dagokion lanpostua betetzeko gaikuntza kentzen ez duela.

Desgaitasun-txandarako ezarritako lehenetasuna mantendu egingo da gutxienez legez ezarritako ehuneko iritsi arte eta ahalegina egingo da etorkizuneko enplegu-eskaintzetan txanda horren bidez bitartekotasunarekin pertsona horiek betetzen dituzten lanpostuak sartzeko.

Edonola ere, kolektibo horietako pertsoneri kontratua egitean zerrendan lehenetasuneko alta-egoeran norbait egonez gero, azken horiek lehenetasuna izango dute kontratua eskuratzeko eta sortzen den hurrengo kontratua 45 urte baino gehiago dituztenei eta/edo desgaitasuna dutenei eskainiko zaie.

Hamaseigarren artikulua.—*Barne-sustapena bultzatzea*

Bilbao Ekintzaren plantillaren barne-sustapeneko aukerak errazteko, lan-poltsen sistemaren bidez lanpostuak betetzeko prozesu bat martxan jarri baino lehen, barne-sustapenaren bitartez betetzearen aukera baloratuko da.

Hamazazpigarren artikulua.—*Aktibo zeudela hildako langileen senideak*

Lanean ari den pertsona bat hiltzen denean bere familiaren egoera-ekonomikoa mantentzeko sortzen den egoera zaila arintze aldera, eta 1996ko azaroaren 8ko Osoko Bilkuraren erabakiaren bitartez luzatu zen 1990eko irailaren 13ko Osoko Bilkuraren erabakian ezarritakoarekin bat etorritik, gehienez ere urtebeteko aldi baterako kontratua eskaini ahalko zaio hildakoaren ezkontideari edo lehen mailako ondorengorik bati.

Ondorio horietarako, egoera horretan dagoen senide interesdunak dagokion eskaera aurkeztu beharko du heriotza gertatu zenetik gehienez ere urtebeteko epean, eta titulazio jakinik behar ez duten eginkizunak beteko ditu (mendekoa, langilea, zaindaria, etab.). Administrazio-langile izateko antzeko mailako ofimatikako titulazioa edo ezagutza espezifikoa baditu, horien justifikazioa aurkeztu beharko du eta kontuan hartuko dira lan-eskaintza egiteko; hala, egingarria bada, bere gaitasunetara egokitu ahal izateko. Lanpostuaren kategoria D taldekoa izango da (EPOEren egungo C2 azpitaldea).



Kontratua hasteko gehieneko epea urtebetekoa izango da egitatetik aurrera zenbaitzen hasita, eta eskaintzen zaion lanpostuaren baldintzak onartu beharko ditu (ordutegiak, txandak, lantokia...).

Hemezortzigarren artikulua. — Euskal administrazio eta erakunde publikoen arteko lankidetzak

Bilbao Ekintzak hala eskatzen duten Euskal Autonomia Erkidegoko bestelako administrazioei edo erakunde publikoei horretarako baimena eman duten lan- poltsetako kide eskuragarrien zerrenda emango die.

Eskari horien erantzun eraginkorra lan-poltsetan prestasun-egoeran daudenen eta Bilbao Ekintzaren langile-beharren menpe egongo da.

Hala eta guztiz ere, orokorrean, Alta Prestasunarekin egoeran daudenen lan-poltsa bidaliko da, baldin eta baimena eman badute datuak lagatzeko, eta gehienez ere hilabeteko baliozkotasuna izango du. Administrazio edo erakunde publiko eskatzaileak Bilbao Ekintzari hautatutakoak jakinarazi beharko dizkio kontratazioa egitean, hala, egonkortasun txikiko kontratueterako lan-poltsa horretan aldi baterako bajara pasatu daitezen prestasuna jakinarazten dutenera arte. Gainera, etorkizuneko eskaintzei uko egiteko ezingo dute kontratazio hori alegatu. Hala ere, aukera izango dute baita ere «baja behar laburretarako» egoeran geratzeko, eta bakarrik egonkortasun handiko kontratueterako hautagaiak izango dira.

Hemeretzigarren artikulua. — Informazioa

Nahi dutenek beren lan-poltsetako egoera online kontsultatu ahal izango dute eta lan- poltsari eta beren datu pertsonalei buruzko informazioa eskatu ahal izango dute baita ere. Horrez gain, behartuta egongo dira Giza Baliabideen Zuzendaritzari idatziz jakinaraztera beren egoera pertsonalean gertatutako aldaketak (altak, bajak, helbide, telefono eta helbide elektronikoaren aldaketak, etab.).

Hogegarren artikulua-Lan-poltsak eguneratzea

Lan-poltsetako kide interesdunek edozein unetan eguneratu ahal izango dute beren hizkuntza-eskakizun maila, eta Bilbao Ekintzari baimena emango diote kontsulta dezan. Egiaztapen horrekin nahitaezko lanpostuak eskuratu ahal izango dira, baina ez da lan-poltsan duten egoera aldatuko.

XEDAPEN IRAGANKORRAK**Lehenengo Xedapen Iragankorra. — Aurreko kontratazioak**

Erabaki hau indarrean jarri baino lehen egindako kontratazioen ondorioak mantendu egingo dira bukatu arte, baina ondorengo aldaketak arauketa berriarekin bat etorritik gauzatuko dira.

Bigarren Xedapen Iragankorra. — Lan-poltsen hurrenkera, egonkortze-prozesuen ondoren

20/2021 Legean aurreikusitako lehiaketa-prozedura bidez egindako egonkortze- prozesuek lan-poltsarik sortuko ez duten arren, prozedura horretan eskainitako lanpostua betetzen ari diren bitarteko langileek lanpostua eskuratzen ez badute, indarreko lan-poltsan duten posizioa itzuliko dira. Indarreko lan-poltsa batean ez badaude, erregelamendu honen bigarren artikuluan aipatutako lan-poltsa subsidiarioan sartzeko eskatu ahal izango dute.

Sortuta zeuden eta egonkortze-prozesuetan sortuko diren lan-poltsen hurrenkera hauze izango da lanpostu bakoitzerako:

1. Lanpostua behin betiko betetzeko ohiko prozesutik sortutako lan-poltsa (oposizioa edo lehiaketa-oposizioa). Kronologikoki ordenatutako lanpostu hutsak behin betiko betetzeko azken hiru hautaketa-prozesuak barne hartu ahal izango ditu, hau da, berrietik zaharrenean, eta edonola ere, gehienez ere hamabost urteko antzintasunarekin.



- 20/2021 Legea betez egindako egonkortzeko lehiaketa-oposizio prozesutik sortutakoak. Ohiko prozedura ez denez, lan-poltsa hori eratzeak ez du esan nahiko indarreko kontratuak bukatuko direnik, salbu eta lanpostua prozesu horren barne egotea.
- Gehienez ere hamabost urteko antzintasuna duen aldi baterako lan poltsa. Aldi baterako hainbat lan-poltsa badaude, lehentasuna izango dute nolabaiteko gaitasun- probekin hautaketa-prozesuak izan dituztenek.
- Lan-poltsa subsidiarioa, erregelamendu honen bigarren artikuluan jasotakoa.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Xedapen Gehigarr Bakarria. — Bilbao Ekintzako lanpostuak betetzeko deialdiaren oinarri orokorrak aldatzea

Bilbao Ekintzaren Administrazio Kontseiluak 2018ko maiatzaren 4an onetsi zituen Bilbao Ekintzako lanpostuak betetzeko deialdiaren oinarri orokorren hamabigarren oinarria aldatu da eta honela idatzita geratu da:

— Aldi baterako kontratazioetarako edo kontratazio mugagabeetarako prozesuak egiten direnean, oinarri espezifikoek zehaztu ahal izango dute prozesuotan parte hartu dutenekin lan-poltsak sortzea.

Lan-poltsa horiek lanpostuak aldi batean betetzeko erabili ahalko dira, hautaketa-prozesu berri bat egin behar izan gabe.

Bilbao Ekintzak aukera izango du baita ere beharrezkoa denean aldi baterako lan-poltsak sortu edo handitzeko deialdi espezifikoak egiteko.

AZKEN XEDAPENA

Azken xedapen bakarria. — Indarrean jartzea

Erabaki hau indarrean jarriko da argitaratu eta hurrengo egunean.