

Xedapen Orokorrak

EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

2889

EBAZPENA, 2010eko maiatzaren 12koa, Unibertsidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko errektorearena, lan-poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan-poltsetako kideak ordenatzeari buruzko 2010eko martxoaren 26ko Erabakia argitaratzeko.

Gobernu Kontseiluak 2010eko apirilaren 29an erabaki zuen berrestea oso-osoan 2010eko martxoaren 26an administrazioak eta sindikatuak AZPko langile funtzionario eta lan-kontratadunen plangintzabatzordeetan sinatutako hitzarmena, administrazio eta zerbitzuetako langileen lan-poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan-poltsetako kideak ordenatzeari buruzkoa, UPV/EHUko organo eskudunak premia-tuz hitzarmen horretan errektorearen Erabakia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeari begira aurreikusitakoa bete dadin.

Horregatik, Gobernu Kontseiluaren aurreikuspenekin bat etorriz, eta UPV/EHUren Estatutuetako 87. artikulua emaniko babesean,

XEDATU DUT:

«Erabakia, 2010eko martxoaren 26koa, lan-poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan-poltsetako kideak ordenatzeari buruzkoa» argitaratzea, eranskinean jasotako moduan.

Leioa, 2010eko maiatzaren 12a.

Errektorea,

IÑAKI GOIRIZELAIA ORDORIKA.

UPV/EHUKO ADMINISTRAZIO ETA
ZERBITZUETAKO LANGILEAK
2010EKO MARTXOAREN 26KO HITZARMENA,
LAN POLTSAK ERATZEARI ETA KUDEATZEARI
ETA LAN POLTSETAKO KIDEAK ORDENATZEARI
BURUZKOA

Zioen azalpena.

Funtzionarioentzako 2007ko LEPetik datozen hautaketa prozesuak (lan kontratadunentzat oraindik egiteke dauden prozesuak) aurreko ekainaren leian amaitu izana da, agian, orain arteko gertaera garrantzitsuena UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileen kudeaketan. Izan ere, amaiera ematen

Disposiciones Generales

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

2889

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2010, del Rector de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes.

El Consejo de Gobierno, en su sesión de 29 de abril de 2010, acordó ratificar en su integridad el Acuerdo suscrito el 26 de marzo de 2010 entre la Administración y las centrales sindicales en las Comisiones de Planificación de PAS funcionario y laboral, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes, instando a los órganos competentes de la UPV/EHU a dar cumplimiento a las previsiones contenidas en el mismo de cara a su transformación en Resolución del Rector y publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Por ello, de conformidad con las previsiones del Consejo de Gobierno y al amparo de las competencias conferidas por el art. 87 de los Estatutos de la UPV/EHU,

DISPONGO:

Proceder a la publicación del «Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre Configuración y Gestión de Bolsas de Trabajo y Ordenación de sus Integrantes», en los términos que se precisan en el anexo.

En Leioa, a 12 de mayo de 2010.

El Rector,

IÑAKI GOIRIZELAIA ORDORIKA.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE
LA UPV/EHU
ACUERDO DE 26 DE MARZO DE 2010, SOBRE
CONFIGURACIÓN Y GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE
TRABAJO Y ORDENACIÓN DE SUS INTEGRANTES

Exposición de motivos.

La culminación el pasado 1 de junio de los procesos selectivos que emanaban de la OPE 2007 para el personal funcionario (procesos aún pendientes para el personal laboral) es quizá, hasta la fecha, el hito más importante en la gestión del personal de administración y servicios de la UPV/EHU, pues pone

die plantillak arautzeko eta prozedurak normalizatzeko gaur egun erabateko garapenean dauden neurriak martxan jartzea izugarri zailtzen zuten behin-behinekotasun zifra oso altuei. Zerbitzu orri zabala zuen plantillaren zati handi batek prozesu horiek gainditzeak plantilla eta, beraz, hark biltzen duen ezagutza, prestakuntza eta esperientzia kapital osoa, etengabe berritzen eta hobetzen ari den unibertsitate baten behar eta erronka berri guztiei, berezko dituen kudeaketa esparruan, bermeekin erantzuteko prest dagoena, de iure sendotzeko aukera ematen du.

Lan poltsak arautzea da, zalantzarik gabe, AZPko plantilla kudeatzeko elementu garrantzitsuenetako bat, bai irudikatzen duen enplegu publikorako sarbide gisa, oinarri dituen printzipio gidariak zorrozki behatuta, bai kudeaketari loturiko askotariko gaiak arautzeko berezko sisteman, arau hauek dagokion plantillaren ezaugarriekin eta zerbitzua emateko baldintza egokienekin behar bezala lotuta egoteko.

Hitzarmen hau egin arte indarrean izandako araudia, haren hainbat pasartetatik erraz ondoriozta daitekeen bezala, LEParen aurreko gisa kalifika zitekeen egoerari, hau da, aldi baterako izaera markatuko egoerari, erantzuten zioten manuen multzoan oinarritzen zen, helburu nagusia lan eskaintza publikoan duen jarduketara multzoaren mendeko plantilla sendotzeko trantsizioa egiteke baitzegoen. 2002ko ekainaren 13ko Hitzarmena, zentral sindikalen multzoak sinatutakoa, oinarritzko erreferentea izan da lan poltsen erregulazioan, dauden poltsa guztiak aurrez sakon aztertzearen eta haiek sistematizatzeko eta ordenatzeko ahalegin handiaren emaitza gisa, hautemandako hutsuneak zuzenduz eta, aurreratze eta hobetze aldera, beharrezko elementu zuzentzaileak sartuz. Horrela, «lan poltsak eratzeko eta kudeatzeko araudia» lortzen zen, erregulazio formal eta osoagoari bide emanez, plantillaren ezaugarrietara egokitutako edukiekin.

Hitzarmen honek funtzionarioei dagokienez behar bezala araututako plantilla panorama bati erantzuten dion erregulazioa dakar, oraindik prozesu horiek izan ez dituzten arren, beharrezkoak diren egokitzapenekin, lan kontratudunentzat ere aplikagarri dena.

Hitzarmen honetan, nabarmentzekoa da poltsak bat datozela hautaketa prozesuekin eta poltsa berriak sortzeko konpromiso eta bermeekin, berezko hautaketa prozeduren aldeko apustu garbiarekin (hala erakusten du hamabi deialdiren egungo gauzatze egoerak); aldi berean, deietarako libre egote esparrua bermatzen eta malgutzen da; poltsen eta izangaien lehenetasun ordena argia ezartzen da, erantsitako poltsa eta zerrendetan ikus daitekeen bezala (artikulu hauek

fin a unas elevadísimas cifras de provisionalidad que dificultaban en extremo la puesta en marcha de medidas de regularización de plantillas y normalización de procedimientos hoy en pleno desarrollo. La superación de dichos procesos por una gran parte de la plantilla que disponía de una dilatada hoja de servicios permite la consolidación de iure de la misma y, por tanto, de todo el capital de conocimientos, formación y experiencia que atesora, preparada para acometer con garantías, en el ámbito de gestión que le es propio, todas las necesidades y nuevos retos de una Universidad en constante innovación y mejora.

La regulación de las bolsas de trabajo constituye sin duda uno de los más importantes elementos de gestión de la plantilla de PAS, tanto en la vertiente de acceso al empleo público que representa, con estricta observancia de los principios rectores que lo sustentan, como en el propio sistema regulador de cuestiones de diversa índole que suscita su gestión, propiciando la debida conexión de estas normas con las características de la plantilla a que se dirige y las condiciones óptimas para la prestación de su servicio.

La regulación vigente hasta el presente Acuerdo, como fácilmente se desprende de numerosos pasajes de la misma, se inspiraba en un conjunto de preceptos que respondían a una situación que podía calificarse de preOPE, es decir, de marcado carácter temporal por hallarse pendiente la transición a una consolidación de plantilla pendiente de un conjunto de actuaciones que tiene en la oferta pública de empleo su objetivo central. El Acuerdo de 13 de junio de 2002, suscrito por el conjunto de las centrales sindicales, ha representado un referente básico en la regulación de las bolsas de trabajo, fruto de un profundo análisis previo de todas las bolsas existentes y de un gran esfuerzo de sistematización y ordenación de las mismas, corrigiendo las deficiencias que se advertían e introduciendo los elementos correctores precisos en clave de avance y de mejora. Se alcanzaba así un «reglamento de configuración y gestión de las bolsas de trabajo» que permitía una regulación más formal y completa, con unos contenidos ajustados a las características de la plantilla.

El presente Acuerdo contiene una regulación que responde a un panorama de plantilla perfectamente normalizado en lo que al ámbito funcional se refiere y que igualmente resulta de aplicación al personal laboral, aún pendiente de dichos procesos, con las procedentes adaptaciones.

Conviene destacar en el presente Acuerdo la identificación de las bolsas con los procesos selectivos y los compromisos y garantías de generación de nuevas bolsas, con una apuesta decidida por los procedimientos de selección propios (el estado de ejecución actual de doce convocatorias así lo acredita); se garantiza y flexibiliza, a su vez, el ámbito de disponibilidad para los llamamientos; se establece un claro orden de prelación de bolsas y de candidatos que

hartu dute negoziazio prozesu luzearen zati handi bat, eta aurrekariak eta merezimenduak ahal bezainbeste bateratu dituen hausnarketa sakonaren emaitza dira); sinplifikatu egin dira zerrendak eta lan poltsak kudeatzeko irizpide batzuk, eskaintzak lortutako posizioen arabera egiteko beharrezko bermeeekin; egoera zehatzei erantzuten zaie: eskala bikoitzeko plaza betetzea, pertsona ezinduentzako eskaintzak edo gauzatzen den plazan bitarteko edo aldi baterako lan lotura beritzea; uko egite eta baztertze kasuak eguneratzen dira; eta, azkenik, aurreikuspenen baten beharrea zeuden gai osagarri batzuk ere biltzen dira.

Ikus daitekeen bezala, erregulazio honek ez dakar aurrekoaren gaineko inolako iraultzarik, izan ere, plantillaren egoera berri honetarako beharrezko egoitzapenak egitean zentratzen du bere interesa, egun erabat aplikagarriak diren aurreko testuaren manuak mantenduz eta hobetuz. Alde horretatik, orain arte lan poltsei buruz emandako xedapen eta erabakiak ondorioz gabe uzten dituen azken xedapenak ez du haiek kudeaketan sortzen diren zalantza, hutsune edo desadostasunak interpretatzeko irizpidetzat balio duten aurrekari gisa duten balioa zalantzan jarri behar. «Egonkortasun hitzarmena» izenekoak, 2006ko azaroaren 30ekoak, gai hau arautzen duten arauak integratzen lagundu behar du.

Hitzarmen hau, aurrez adierazi bezala, berdin aplikak dieke bitarteko funtzionarioei eta aldi baterako lan kontratudunei, egungo poltsen ordena mantenduko duen arren, langile horientzat ere 2007ko LEPea (2007ko apirilaren 20ko Ebazpena, maiatzaren 11ko EHAA) aurreikusita dauden hautaketa prozesuak abiarazi eta amaitu arte, eta testu honen 9. eta 10. artikuluetako irizpideen arabera formalki ordenatzeke geratzen da, haien deialdia hasitakoan.

Hitzarmen hau Gobernu Kontseiluari helarazteak, hark aztertu eta onar dezan, zehapen formal sinbolizatzen du, errektorearen ebazpen bihurtzeko zain, AZPko langileei aplikagarri zaien oinarritzko bloke arautzaileko parte izatera igaroz (gainera, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da lehenengo aldiz). Gerenteari araudia garatzeko baime-na emateak, Plangintza Batzordean adostu ondoren, testu honetako kudeaketa, eguneratze eta hobekuntza beharrak asetzea bermatzen du.

Hitzarmen hau 1. eta 2. eranskinetan agertzen diren poltsa eta zerrendekin sinatzen da, Administrazioaren eta zentral sindikalen arteko negoziazio prozesu luzearen emaitza da, eta bi aldeek konpromisoa jaso-

encuentran fiel reflejo en las bolsas y listas que se anexan, artículos que han consumido una buena parte del largo proceso de negociación y que son resultado de una profunda reflexión que ha conciliado en la mayor medida posible los antecedentes obrantes y los méritos contraídos; se simplifican algunos criterios de gestión de las listas y bolsas de trabajo, con las garantías precisas para realizar las ofertas en función de las posiciones alcanzadas; se da respuesta efectiva a situaciones concretas, como son la cobertura de plazas de doble escala, las ofertas para personas con alguna discapacidad, o la novación del vínculo interino o laboral temporal en la plaza que efectivamente se desarrolla; se actualizan los supuestos de renuncia y exclusión; y, finalmente, se recogen algunas cuestiones complementarias que también demandaban alguna previsión.

Como puede verse, la presente regulación no supone ninguna revolución sobre la anterior, pues centra su interés en hacer las adaptaciones precisas a esta nueva situación de plantilla, manteniendo y mejorando aquellos preceptos del texto anterior que son perfectamente aplicables hoy. En este sentido, la disposición final que deja sin efecto cuantas disposiciones y acuerdos se han dictado hasta la fecha sobre bolsas de trabajo no debe cuestionar su validez como antecedentes que sirvan de criterio interpretativo de las diversas dudas, lagunas o discordancias que se planteen en su gestión. La pervivencia del denominado «Acuerdo de estabilidad», de 30 de noviembre de 2006, también debe contribuir a este carácter integrador de las normas que regulan esta materia.

Este Acuerdo es, como decíamos más arriba, aplicable por igual al personal funcionario interino y al laboral temporal, si bien éste seguirá manteniendo el orden de bolsas actual hasta la puesta en marcha y culminación de los procesos selectivos que también para este personal se hallan previstos en la OPE 2007 (Resolución de 20 de abril de 2007, BOPV de 11 de mayo), quedando pendiente su ordenación formal conforme a los criterios de los artículos 9 y 10 del presente texto, una vez se inicie la convocatoria de aquéllos.

La elevación del presente Acuerdo a la consideración del Consejo de Gobierno para su aprobación simboliza su sanción formal, a la espera de su transformación en Resolución del Rector, pasando a formar parte integrante del bloque normativo básico de aplicación al PAS, que además se publicará, por vez primera, en el Boletín Oficial del País Vasco. La autorización al Gerente del desarrollo normativo, previo acuerdo en la Comisión de Planificación, garantiza que las necesidades de gestión, actualización y mejora de este texto sean atendidas.

El presente Acuerdo se firma con el conjunto de bolsas y listas que figuran en los anexos 1 y 2, es fruto de un largo proceso negociador entre Administración y centrales sindicales, y recoge el compromiso

tzen du, emaitza eta guzti, araudi berri hau kudeaketa bizkorra, gardena eta eraginkorra izateko tresna eraginkorra eta behar adinako bermea duen tresna gisa datorrela ulertuta, aurreratzeko eta hobetzeko asmoz.

ATARIKO TITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua.– Langileak.

Hitzarmen hau gaur egun UPV/EHUREN lan poltsetan dagoen edo etorkizunean hala egongo den langile orori aplikatuko zaio, administrazio eta zerbitzu-etako langileen berezko aldi baterako administrazio edo lan beharrei erantzuteko zerbitzuak emateko, lanpostuen zerrendari zein behar gehigarri dagokienez.

2. artikulua.– Indarraldia.

Hitzarmen honek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta ondorengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak, eta indarrean egongo da honen ordezkoko beste hitzarmenik egiten ez den bitartean.

3. artikulua.– Interpretazioa.

Hitzarmen honen edukia administrazio eta zerbitzu-etako langileen kudeaketak eskatzen dituen administrazio edo lan beharrak betetzeko aplikazio tresna bakarra da. Horretarako, aurreko arrazoen azalpena hartzen du oinarri, nahitaez bete beharreko legezko alderdien kaltetan izan gabe.

4. artikulua.– Plangintza Batzordeak.

AZPko funtzionarioen eta AZPko lan kontratadunen Plangintza Batzordeei dagokie hitzarmen hau interpretatzea, hitzarmena hobetzen lagunduko duten berrikuste, aldatze edo eguneratze erabakiak adostasunez hartzea, baita artikulua horretako 4. atalean aurreikusitako langile poltsetan aldi baterako sartzeko proposamenak ere. Batzorde hauetan aurkeztuko dira 7. artikuluan, 2. eta 3. ataletan, aurreikusitako poltsa berrien deialdi eta/edo gaitze proposamenak, baita.

5. artikulua.– Publizitatea.

Hitzarmen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da. Bestalde, gaitutako poltsak eta haietako kide diren izangaien zerrenda ordenatuak UPV/EHUREN web orrialdean argitaratuko dira. Aldizka argitaratuko dira, halaber, eguneratzeak eta interesdunentzat interesgarriak izan daitezkeen Plangintza Batzordearen hitzarmen edo erabakiak. Horrez gain, gehienez ere sei hilabeteko epean edozein interesdunek poltsak eta izangaien kudeaketa zerrenda eguneratuak online kontsultatu ahal izateko beharrezkoak diren neurriak hartuko dira.

de ambas partes con su resultado, entendiendo que el conjunto de esta nueva regulación se revela como un instrumento eficaz y de garantía suficiente para contribuir a la agilidad, transparencia y eficiencia en la gestión, con ánimo de avance y voluntad de mejora.

TÍTULO PRELIMINAR

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal que actualmente o en el futuro integre las bolsas de trabajo de la UPV/EHU para la prestación de servicios que respondan a necesidades temporales de naturaleza administrativa o laboral propias del personal de administración y servicios, tanto de la relación de puestos de trabajo como de necesidades adicionales a la misma.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

El presente Acuerdo, surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, permaneciendo vigente en tanto no hubiere uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.– Interpretación.

El contenido de este Acuerdo constituye el instrumento único de aplicación para la cobertura de las necesidades de naturaleza administrativa o laboral que demande la gestión de personal de administración y servicios. A este efecto, se inspira en la exposición de motivos que le precede, sin perjuicio de aquellos aspectos legales que fueran de obligado cumplimiento.

Artículo 4.– Comisiones de Planificación.

Corresponde a las Comisiones de Planificación del PAS funcionario y del PAS laboral la interpretación de este Acuerdo, la adopción, mediante acuerdo, de decisiones de revisión, modificación o actualización que contribuyan a su mejora, así como la eventual inclusión en bolsas del personal previsto en el apartado 4 del artículo 7. Será en estas Comisiones en las que también se presentarán las propuestas de convocatorias y/o habilitación de nuevas bolsas previstas en el artículo 7, apartados 2 y 3.

Artículo 5.– Publicidad.

El presente Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial del País Vasco. Por su parte, las bolsas habilitadas y las listas ordenadas de los candidatos integrantes de las mismas se publicarán en la página web de la UPV/EHU. Serán objeto de publicidad periódica, asimismo, las actualizaciones que hubiere, así como los acuerdos o decisiones adoptadas por la Comisión de Planificación que resulten relevantes para los interesados. Además, se arbitrarán las medidas oportunas para que en el plazo máximo de seis meses cualquier interesado pueda consultar on-line el estado actualizado de bolsas y listas de gestión de candidatos.

LEHENENGO TITULUA

LAN POLTSAK GAITZEA

6. artikulua.– Hautaketa prozesuak eta poltsak.

6.1.– Administrazio zerbitzuak emateko lan poltsak hitzarmen honen 1. eranskinean jasotakoak dira, eta bat datoz 2007ko administrazio eta zerbitzuetako langileen Lan Eskaintza Publikoa (EHAA, maiatzaren 11koa) aplikatuz deitutako hautaketa prozesuekin, hau da:

TÍTULO PRIMERO

HABILITACIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 6.– Procesos selectivos y bolsas.

6.1.– Las bolsas de trabajo para prestación de servicios de naturaleza administrativa son las contempladas en el anexo 1 de este Acuerdo y guardan correspondencia con los procesos selectivos convocados en aplicación de la Oferta de Empleo Público del personal de administración y servicios del año 2007 (BOPV de 11 de mayo), a saber:

Kodea	Lan poltsa	Administrazio eskala	Titulazioa
01	Kudeaketa orokorra	Kudeaketa teknika	A taldea
02	Zuzenbidea		
03	Ekonomia		
04	Medikuntza		
05	Prebentzioa		
06	Ikerketa arloa		
07	Artxiboak, liburutegiak eta museoak	Fakultatiboa	
08	Orokorra	Unibertsitateko kudeaketa	B taldea
09	Enpresa Zientzietako diplomadunak		
10	Enpresako EUD		
11	Liburutegiko laguntzaileak	Artxiboak, liburutegiak eta museoak	
12	Administraziozko langileak	Administratiboa	C taldea
13	Administrari laguntzaileak	Laguntzailea	D taldea
14	Mendekoa	Mendekoa	E taldea

Código	Bolsa de trabajo	Escala administrativa	Titulación
01	Gestión General	Técnica de Gestión	Grupo A
02	Derecho		
03	Económicas		
05	Medicina		
05	Prevención		
06	Área de Investigación		
07	Archivos, Bibliotecas y Museos	Facultativa	

Código	Bolsa de trabajo	Escala administrativa	Titulación
08	General	Gestión Universitaria	Grupo B
09	Diplomados Empresariales		
10	DUE de empresa		
11	Ayudantes Biblioteca	Archivos, Bibliotecas y Museos	
12	Administrativos	Administrativa	Grupo C
13	Auxiliares Administrativos	Auxiliar	Grupo D
14	Subalterno	Subalterna	Grupo E

6.2.– Lan zerbitzuak emateko lan poltsek egungo osaera eta antolaketa (hitzarmen honen 2. eranskina) mantenduko dute, eta indarrean jarraituko dute Hitzarmen Kolektibo berria sinatu arte, bertan lanbide sailkapenari eta hautaketa prozesuak hornitzeko, sustatzeko eta deitzeko prozesuak abiarazteari buruz ezartzen denari dagokionez.

7. artikulua.– Aldi baterako hautaketa eta poltsa berriak.

7.1.– Administrazioak egungo poltsetan dauden langileak berriro beharko ditu libre dauden izangaien kopurua aurreikusten diren beharrak betetzeko nahikoa ez denean. Horretarako, bidezkoak diren aldi baterako hautaketa deialdiak egingo ditu.

7.2.– Halaber, poltsa gehigarriak gaitu ahal izango dira, egungo ez bestelakoak, betiere, arrazoi objektiborik eta arrazoizkorik badago eta unibertsitate intereseko arrazoiek hala eskatzen badute, beharrak puntualki eta azkar ase ahal izateko, lanpostu batzuek behar izan dezaketean lanbide profil zehatzarekin.

7.3.– Aurreko puntuetan jasotako poltsez gain, aldi baterako berariazko enplegu deialdiak egin ahal izango dira behar puntualki erantzuteko, eta deialdi horietako kideek horrelako beharrak bakarrik bete ahal izango dituzte, poltsarik osatu gabe.

7.4.– Administrazioak, Estatutuen 87.4 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz, Unibertsitateak berak eginiko hautaketa prozesuetatik abiatuta osatuko ditu poltsak, eta soilik salbuespenzko kasuetan, behar bezala arrazoitu eta Plangintza Batzordean eztabaidatu ondoren, jo ahal izango du beste esparru batzuetan eginiko hautaketa prozesuen poltsetan libre dauden langileengana. Deialdi hauen bidez zerbitzuak ematen dituzten pertsonen poltsetan aldi baterako sartu ahal izateko, Plangintza Batzordearen berariazko adostasuna behar izango da.

6.2.– Las bolsas de trabajo para prestación de servicios de naturaleza laboral mantendrán su composición y distribución actual (anexo 2 del presente Acuerdo), extendiendo su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo y a lo que en él se determine sobre clasificación profesional y puesta en marcha de los procesos de provisión, promoción y convocatoria de los procesos selectivos.

Artículo 7.– Selección temporal y nuevas bolsas.

7.1.– La Administración deberá reponer el personal integrante de las bolsas actuales cuando el número de candidatos disponibles no se ajuste o sea insuficiente para atender la previsible demanda de necesidades, para lo cual llevará a efecto las convocatorias de selección temporal procedentes.

7.2.– Así mismo, podrán habilitarse bolsas adicionales, distintas a las actuales, siempre que hubiere una motivación objetiva y razonable y así lo exigieran razones de interés universitario, para poder atender puntual y diligentemente las necesidades que con un concreto perfil profesional pudieran precisar algunos puestos.

7.3.– Además de las bolsas contempladas en los puntos anteriores, podrán celebrarse convocatorias específicas de empleo temporal para la cobertura de necesidades puntuales cuyos integrantes únicamente podrán atender necesidades de dicha naturaleza sin constituir bolsa alguna.

7.4.– La Administración, conforme a lo previsto en el artículo 87.4 de los Estatutos, conformará las bolsas a partir de procesos selectivos realizados por la propia Universidad y sólo en casos excepcionales, debidamente justificados y previamente debatidos en la Comisión de Planificación, podrá acudir a personal disponible en bolsas de procesos selectivos celebrados en otros ámbitos. La eventual inclusión en bolsas de las personas que presten servicios por estos llamamientos requerirá acuerdo expreso de la Comisión de Planificación.

8. artikulua.– Libre egotea.

8.1.– 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenean barne hartutako langileek zerbitzuak ematen jarraituko dute edo hitzarmen hau sinatu zenean aplikagarri zitzaien esparru bereko deialdien xede izango da.

8.2.– 2007ko LEPe ko hautaketa prozesuetatik datozen langileei eta poltsetan eta zerrendetan ondorengo ordena zenbakiarekin agertzen direnei dei egingo zaie UPV/EHUren esparru osotik (Arabako, Gipuzkoako eta Bizkaiko Campusak). Nolanahi ere, esparru hori murriztu egin ahal izango da campus bakarrerako edo bi campusetarako bakarrik libre egotearen berri emanaz. Esparrua zehaztuta, jasotako lan eskaintzari uko egiteak aukeratutako esparrurako ondorioak izango ditu.

BIGARREN TITULUA

POLTSEN ETA IZANGAIEN LEHENTASUN
ORDENA**9. artikulua.**– Poltsetako lehentasun ordena.

Hona hemen hitzarmen honetako poltsak osatzeko aplikatutako lehentasun ordena:

1.– 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenean jasotako egonkortasun konpromisoaren babeseko langileak, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorra betez. (Langile hauek EE kodearekin identifikatuko dira: egonkortasuna/estabilidad).

2.– 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmeneko «Lehenengo atala 3.– Lan poltsak» atala aplikagarri zaien eta, horren arabera, 2007ko LEPe ko hautaketa prozesuetatik datozen langileen gaineko lehentasuna duten langileak. (Langile hauek LP kodearekin identifikatuko dira: lehentasuna/preferencia).

3.– 2007ko hautaketa prozesuetatik datozen langileak, aipaturiko «Lehenengo atala 3»-ren eta 2007ko LEPe ko hautaketa prozesuen oinarri orokorren 8.7 oinarrian jasotako aurreikuspenaren babesean (Langile hauek EO kodearekin identifikatuko dira: eskaintza/oferta).

4.– 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenaren sinatu ondoren zerbitzuak eman dituzten langileak, aurreko ataletan agertzen ez direnak. (Langile hauek GP kodearekin identifikatuko dira: geroak/posteriores).

5.– Hitzarmen hau sinatu ondoren amaitzen diren edo testu honetan aurreikusitakoaren arabera eginko deiei erantzuten dieten aldi baterako prozesuetan hautatutako langileak. (Langile hauek NB kodearekin identifikatuko dira: nuevo/berria).

Artículo 8.– Ámbito de disponibilidad.

8.1.– El personal incluido en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006 seguirá prestando servicios o será objeto de llamamientos por el mismo ámbito que le era de aplicación a la firma de dicho Acuerdo.

8.2.– El personal proveniente de los procesos selectivos de la OPE 2007 y quienes figuren en las bolsas y listas con número de orden posterior a los mismos, será objeto de llamamiento por todo el ámbito de la UPV/EHU (Campus de Álava, Gipuzkoa y Bizkaia), si bien podrá reducir dicho ámbito manifestando únicamente su disponibilidad para uno o dos Campus. Determinado el ámbito de disponibilidad, la renuncia a la oferta laboral recibida surtirá efectos para el ámbito elegido.

TÍTULO SEGUNDO

ORDEN DE PRELACIÓN DE BOLSAS Y
CANDIDATOS**Artículo 9.**– Orden de prelación en las bolsas.

El orden de preferencia aplicado en la conformación de bolsas del presente Acuerdo es el siguiente:

1.– Personal amparado por el compromiso de estabilidad recogido en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco. (Este personal se identificará con el código EE: egonkortasuna/estabilidad).

2.– Personal al que resulta de aplicación el «apartado primero 3 Bolsas de trabajo» del Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, en cuya virtud goza de preferencia sobre el personal proveniente de los procesos selectivos de la OPE 2007. (Este personal se identificará con el código LP: lehentasuna/preferencia).

3.– Personal proveniente de los procesos selectivos de la OPE 2007, al amparo del «apartado primero 3» citado y de la previsión contenida en la base 8.7 de las bases generales de los procesos selectivos de la OPE 2007. (Este personal se identificará con el código EO: eskaintza/oferta).

4.– Personal con servicios prestados con posterioridad a la firma del Acuerdo de 30 de noviembre de 2006 que no figure en los apartados anteriores. (Este personal se identificará con el código GP: geroak/posteriores).

5.– Personal que resulte seleccionado en procesos selectivos temporales que finalicen con posterioridad a la firma de este Acuerdo u obedecieran a llamamientos realizados conforme a lo previsto en este texto. (Este personal se identificará con el código NB: nuevo/berria).

10. artikulua.– Izangaien lehenetasun ordena.

Aurreko artikuluan jasotako bloke bakoitzeko kide diren izangaiek, dagokien lehenetasunarekin, honako irizpide hauen arabera ordenatuko dira:

10.1.– Lehenengo puntuko langileak (EE): UPV/EHUren poltsetan duten ordena historikoaren arabera; poltsa desberdinetako pertsonak poltsa berean bateratzen direnean, zerbitzuak ematen hasitako datari begiratuko zaio.

10.2.– Bigarren puntuko langileak (LP): UPV/EHUren poltsetako ordena historikoaren arabera; poltsa desberdinetako pertsonak poltsa berean bateratzen direnean, zerbitzuak ematen hasitako datari begiratuko zaio.

10.3.– Hirugarren puntuko langileak (EO): dagokion hautaketa prozesuan lortutako guztizko puntuazioari eskaerak aurkezteko epearen amaieratik 2009ko maiatzaren 31ra bitarteko puntuazio gehigarria –0,08 puntu hilabete bakoitzeko- gehituta (gehienez 1,44 puntu hemezortzi hilabeteko) ateratzen den ordenaren arabera.

10.4.– Laugarren puntuko langileak (GP): hautaketa prozesuan lortutako puntuazioaren arabera; bestela, horien ondoren, zerbitzuak ematen hasitako dataren arabera.

10.5.– Bosgarren puntuko langileak (NB): dagokion hautaketa prozesuan onartutako zerrendan lortutako ordenaren arabera, dagokion deialdiak bestelakorik xedatu ezean.

HIRUGARREN TITULUA

ZERRENDAK ETA LAN POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDEAK

11. artikulua.– Dei arruntak.

11.1.– Edozein poltsetatik aldi baterako beharrak asetzeko egiten diren eta ondorengo artikuluan jasotako deiekin bat ez datozen dei guztiak hartuko dira halakotzat.

11.2.– Dagokion poltsan «libre» agertzen den eta lanpostuaren baldintzak betetzen dituen lehenengo pertsonari egingo zaizkio.

11.3.– Lan eskaintza bat ez onartzeak dagokion poltsatik behin betiko kanporatzea eragingo du, baldin eta hitzarmen honen 18.1.1 artikuluan ezarritako behin-behineko baztertzeko arrazoiren bat alegatzen eta arrazoitzen ez bada.

11.4.– Borondatez onartzen diren eskaintzak. Lernaldi partzialekoak diren edo ordutegi osoa arratsaldean duten lan eskaintzak egiten direnean, boronda-

Artículo 10.– Orden de prelación de los candidatos.

Los candidatos integrantes de cada uno de los bloques contenidos en el artículo anterior, con la correspondiente prioridad entre ellos, se ordenarán conforme a los criterios siguientes:

10.1.– El personal integrante del punto primero (EE): conforme a su orden histórico en bolsas de la UPV/EHU; cuando personas procedentes de bolsas distintas confluyan en la misma bolsa se estará a la fecha de inicio de la prestación de servicios.

10.2.– El personal integrante del punto segundo (LP): conforme a su orden histórico en bolsas de la UPV/EHU; cuando personas procedentes de bolsas distintas confluyan en la misma bolsa se estará a la fecha de inicio de la prestación de servicios.

10.3.– El personal integrante del punto tercero (EO): conforme al orden que resulte de sumar a la puntuación total obtenida en el correspondiente proceso selectivo la puntuación adicional –a razón de 0,08 puntos/mes- que proceda desde la finalización del plazo de presentación de instancias hasta el 31 de mayo de 2009 (máximo 1,44 puntos por dieciocho meses).

10.4.– El personal integrante del punto cuarto (GP): conforme a la puntuación obtenida en el proceso selectivo y, en su defecto, a continuación de éstos, por fecha de inicio de la prestación de servicios.

10.5.– El personal integrante del punto quinto (NB): conforme al orden obtenido en la relación de aprobados del correspondiente proceso selectivo, salvo que la correspondiente convocatoria dispusiera otra cosa.

TÍTULO TERCERO

CRITERIOS DE GESTIÓN DE LISTAS Y BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 11.– Llamamientos ordinarios.

11.1.– Tendrán esta consideración todos los llamamientos que se realicen de cualquiera de las bolsas para la cobertura de necesidades temporales y no se correspondan con los llamamientos contemplados en el artículo siguiente.

11.2.– Se realizarán a la primera persona en la lista de la bolsa correspondiente que figure en situación de «disponible» y cumpla los requisitos del puesto de que se trate.

11.3.– La no aceptación de una oferta de trabajo implicará la exclusión definitiva de la correspondiente bolsa, salvo que se alegue y justifique alguno de los motivos de exclusión provisional establecidos en el artículo 18.1.1 del presente Acuerdo.

11.4.– Ofertas de aceptación voluntaria. Cuando se realicen ofertas de trabajo con jornada parcial u horario íntegro de tarde la aceptación de la oferta

tezkoa izango da eskaintza onartzea. Onartutakoan, ordea, ezin izango zaio uko egin aurreko atalean ezarritako zigorrik gabe hasi eta urtebete igaro arte, 17.3 artikuluan xedatutakoaren arabera.

11.4.1.– Administrazioak, ad hoc prozeduraren bidez, lanaldi partzialak edo ordutegi osoa arratsalde duten lanaldiak egiteko prest daudenen berri jasoko du, eta, beraz, era honetako beharrak langile interesdunei beren ordenaren arabera zuzenean deituta beteiko dira, eta eskaintzak nahitaez onartu beharko dira. Urtero epe bat ezarriko da aukera honetarako alta eta baja berrietarako.

12. artikulua.– Lanpostu hutsak eta iraupen luzeko beharrak.

12.1.– Halakotzat hartuko dira lanpostuen zerrendako plaza hutsak betetzeko egiten diren deiak, lanpostu hutseko zerbitzu eginkizunetako pertsonen (funtzionarioak) edo lanpostu hutseko eginkizun esleipeneko pertsonen (lan kontratadunak) ordezkapenetarako, liberazio sindikaletarako, zerbitzu berezietarako, osasunagatikoko postu aldatetarako edo errelebo kontratuetarako.

12.2.– Aurreko atalean jasotako beharra bete behar denean, lehenengo, dagokion poltsako zerrendan posizio onena duen pertsonari deituko zaio, «libre» egon ala ez, izendapena edo kontratua indarrean izan ala ez, lanpostu huts baten edo 12.1 atalean aurreikusitako egoeraren baten kargura egon gabe; eta, horrela, hurrenez hurren deituko zaie zerrendan segidan agertzen diren pertsonen, behar hori betetzeko.

12.3.– «Behin-behinean UPV/EHUtik kanpo» dauden pertsonen artikulua honetan aurreikusitako deiak bakarrik egingo zaizkie.

12.4.– Artikulu honetan aurreikusitako lan eskaintzak onartzerakoan borondatezkotasun printzipioa egongo da indarrean, eta, beraz, uko egiteak ez du ondorengo deietarako lehentasuna galtzerik eragingo. Eskaintzari ezetza eman gero, ordea, ez zaio artikulua honetan aurreikusitako beste deirik egingo, eskaintza egin zaionetik urtebete igaro arte. Eskaintzak hauek ezinbestean onartu beharrekoak izango dira «libre» gisa agertzen diren langileentzat; horientzat deialdi arruntak izango dira eta.

13. artikulua.– Dei arruntak.

13.1.– Sistema orokorra. Oro har, eskaintzak telefonoz egingo dira lanegun batez, eta interesdunak ondorengo laneguneko 15:00ak baino lehen eman beharko du erantzuna.

13.2.– Lehenbailehen bete beharreko beharrak. Telefonoz egingo dira 4 orduz, eta interesdunak ordubete izango du erantzuna emateko. Lehenbailehen bete beharreko behartzat hartuko dira aurreikusi ezin

tendrá carácter voluntario. Una vez aceptada, sin embargo, no podrá renunciarse a la misma sin la penalización prevista en el apartado anterior hasta que haya transcurrido al menos 1 año desde su inicio, según lo dispuesto en el artículo 17.3.

11.4.1.– La Administración recabará, en procedimiento ad hoc, el interés de aquellos aspirantes dispuestos a realizar jornadas parciales o con horario íntegro de tarde y, por tanto, las necesidades de esta índole se cubrirán llamando directamente por su orden al personal interesado, siendo las ofertas de aceptación obligatoria. Anualmente se habilitará un plazo para nuevas altas y bajas en esta disponibilidad.

Artículo 12.– Vacantes y necesidades de larga duración.

12.1.– Tendrán esta consideración los llamamientos que se realicen para la cobertura de vacantes de la relación de puestos de trabajo, para las sustituciones de personas en comisión de servicios a vacante (personal funcionario) o asignación de funciones a vacante (personal laboral), liberaciones sindicales, servicios especiales, cambios de puestos por motivos de salud o contratos de relevo.

12.2.– Cuando fuera preciso cubrir una necesidad de las contempladas en el apartado anterior se llamará en primer lugar a la persona mejor posicionada en la lista de la bolsa correspondiente, con independencia de que se hallare «disponible» o con nombramiento o contrato en vigor sin cargo a una vacante o a uno de los supuestos previstos en el apartado 12.1; y así se llamará correlativamente a las siguientes personas de lista hasta su cobertura.

12.3.– Las personas en situación de «exclusión provisional UPV/EHU» serán únicamente objeto de los llamamientos previstos en este artículo.

12.4.– En la aceptación de las ofertas de trabajo previstas en este artículo regirá el principio de voluntariedad de tal forma que su renuncia no supondrá la pérdida de preferencia para posteriores llamamientos, si bien declinada la oferta no se realizará otro llamamiento de los previstos en el este artículo hasta transcurrido un año de la oferta realizada. Estas mismas ofertas serán de obligada aceptación cuando los llamamientos recaigan finalmente sobre el personal que figura como «disponible», para quienes las ofertas tendrán el tratamiento de llamamiento ordinario.

Artículo 13.– Sistema de llamamiento.

13.1.– Sistema general. Con carácter general, las ofertas se realizarán telefónicamente durante 1 día laborable, debiendo el interesado/a responder a las mismas antes de las 15:00 horas del día laborable siguiente.

13.2.– Necesidades de urgente cobertura. Se realizarán telefónicamente durante 4 horas, disponiendo el/la interesado/a de 1 hora para responder a las mismas. Se considerarán de cobertura urgente aquellas

diren langile beharrak, bereziki lanerako ezintasun iragankorra duten langileen ordezkapenak egiteko, bereziki, ikastegiak, liburategiak edo zerbitzu-erakunde publikoentzako arreta ordutegi osoa edo zati bat ixtera behartzen dutenak edo horietan gutxieneko arreta eskaintzera behartzen dutenak. Inola ere ez da erabiliko, hasiera batean eta eskuragarri dagoen informazioaren arabera, dei sistema hori beren iraupena bi hilabete baino gehiagoko beharrak betetzeko adinakoa izango dela aurreikusten den kasuetan, ezta ezohiko deialdia eskatzen duten beharrak betetzeko ere.

13.3.– Harremana eta bermeak. Lehenengo egunean (dei orokorrak) edo aipaturiko 4 orduetan (premiatzeko deiak) harremanetan jartzea ezinezkoa izanez gero, ondorengo prozedurari jarraituko zaio:

- Interesdunari mezua bidaliko zaio posta elektronikoz edo telefono mugikorrera. Bertan, egiten zaion lan eskaintza identifikatuko da, eta jakinaraziko zaio eskaintzari erantzuteko ordubeteko (premiatzeko deiak) edo ondorengo eguneko 15:00ak arteko (dei orokorrak) epea duela, eta, hala egiten ez badu, eskaintza zerrendako hurrengo pertsonari egingo zaiola.

- Era berean, jakinaraziko zaio, 10 egun naturaleko epean, aurreko paragrafoan adierazitako jakinarazpena egin eta ondorengo egunetik zenbatzen hasita, AZPko Zerbitzuarekin harremanetan jartzen ez bada, eskaintzari dagokion poltsan ez duela jarraitu nahi ulertuko dela.

- Kasu horretan, interesdunari hartu izanaren agiria duen gutun ziurdatua bidaliko zaio. Eraginpeko esparrutik behin betiko baztertu dela adieraziko zaio, eta 10 egun naturaleko epea emango zaio erreklamazioa egiteko, aipaturiko gutuna jasotzen duenetik zenbatuta.

- Aipaturiko 10 eguneko epean behin behinean baztertzeko arrazoi justuren bat aurkeztuz gero, egerra horren berri jasoko da dagokion poltsan.

- Poltsatik eta dagokion campusetik behin betiko baztertu ahal izango dira 9. artikuluko 2. atalean jasotako pertsonak direnean.

13.4.– Poltsatiko kideek aukeratuko dute harremanetarako bidea –posta elektronikoa edo telefono mugikorreko mezua- Administrazioak horretarako ezarritako prozeduraren bidez eta horretarako ezarritako epean. Inolako aukerarik egin ezean, lehenengo hartu-emanen posta elektronikoz egingo da eta, huts eginez gero, mugikorreko mezua bidez. Bestela, posta arrunta erabiliko da.

13.5.– Lan poltsako kideen ardura da harremanetarako datuak une oro eguneratuta edukitzea. Lan eskaintza mantentzeko epean harremanetan jartzerik ez lortzea behin baino gehiagotan gertatzen bada eta hiru eskaintza desberdinekin gertatzen bada, dagokion poltsatik behin betiko baztertu da pertsona hori, behar bezala justifikatu ezean.

necesidades de personal imprevisibles, especialmente para cobertura de sustituciones de Incapacidad Laboral Transitoria, que impliquen el cierre en todo o parte del horario de atención al público de Centros, Bibliotecas o Servicios o la imposibilidad de atención mínima de los mismos. En ningún caso se utilizará este sistema de llamamientos para contrataciones cuya duración se prevea, inicialmente y en virtud de la información disponible, superior a dos meses, ni para la cobertura de necesidades que deban ser objeto de llamamiento extraordinario.

13.3.– Contacto y garantías. Si no fuera posible establecer contacto el primer día (llamamientos generales) o en las citadas 4 horas (llamamientos urgentes), se seguirá el procedimiento siguiente:

- Se enviará al interesado/a un correo electrónico o mensaje al teléfono móvil, identificando la/s oferta/s de trabajo que se le hace/n y advirtiéndole que dispone de una hora (llamamientos urgentes) o hasta las 15:00 horas del día siguiente (llamamientos generales) para contestar a la oferta y que, de no hacerlo, se ofrecerá al siguiente de la lista.

- Se le advertirá, asimismo, que de no contactar con el Servicio de PAS en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la comunicación referida en el párrafo anterior se le tendrá por desistido/a de su voluntad de permanecer en la bolsa a la que se refiera la oferta.

- En este último caso, se remitirá una carta certificada con acuse de recibo al interesado/a, señalando su exclusión definitiva del ámbito afectado, y concediéndole un plazo de 10 días naturales a contar desde la recepción de la citada carta para efectuar reclamación.

- Si en el referido plazo de 10 días presentara justa causa de exclusión provisional se dejará constancia de tal situación en la bolsa procedente.

- La exclusión definitiva podrá serlo por la Bolsa y Campus correspondiente cuando se tratase de personas incluidas en el apartado 2.º del artículo 9.

13.4.– Corresponde a los integrantes de las bolsas la elección del medio de contacto -correo electrónico o mensaje en teléfono móvil- mediante el procedimiento y plazo habilitado al efecto por la Administración. Si no se manifestara ninguna elección el primer contacto se hará por correo electrónico y, si resultara fallido, mediante mensaje en móvil. En último caso, se acudirá al correo ordinario.

13.5.– Es responsabilidad de los integrantes de las bolsas de trabajo mantener los datos de contacto actualizados en todo momento. La imposibilidad de contacto en el plazo de mantenimiento de la oferta de trabajo, cuando se produzca de forma reiterada y llegue a manifestarse hasta en tres ofertas diferentes, supondrá la exclusión definitiva de la bolsa que correspondiera, salvo causa debidamente justificada.

13.6.– Eskaintza bat egin eta izangaiak onartuz gero, irmotzat hartuko da, eta haren ondoren libre agertzen denak ezin izango du haren gaineko eskubide handiagorik aldarrikatu. Eskaintzak askotarikoak eta kontuan hartu beharreko aurreikuspena haien araberakoa izanik (dei arruntak, apartekoak, euskalduntzeko ikastaroak, aldi baterako programak gauzatzeko izendapenak, lanpostu hutsak, etab.), behar adinako aurrerapenaz egingo dira, eskubide handieneko pertsonarentzat izan daitezten.

14. artikulua.– Eskala bikoitzeko plazak.

Lanpostuen zerrendan titulazio bikoitzarekin agertzen diren plazak betetzeko deia, oro har, titulazio goreneko poltsei egingo zaie eta, ondoren, titulazio baxuagokoei.

15. artikulua.– Pertsona ezgaituak.

Bereziki aintzat hartuko dira ezgaitasuna modu frogagarrian egiaztatzen duten poltsetako kide diren langileak, bai haientzat gorde beharreko eskaintza kopuruari dagokionez, eskaintzen % 5 gutxienez (edo hogei eskaintzatatik bat gutxienez), bai eskaintzen izaerari dagokionez, bete beharreko eginkizunak pertsonaren beharretara ahalik eta ondoen egokitze aldera.

16. artikulua.– Bitarteko izendapenak eta kontratuak.

16.1.– Bitarteko langileen izendapen eta kontratu guztiak LPOEren 10. artikuluko c) eta d) ataletan aurreikusitako izendapenak edo xede hori duten lan kontratuak izan ezik, indarreko lanpostuen zerrendako plaza bati atxikita egingo dira, eta izendapena edo kontratua plaza berrian berrituko da desberdin batera pasatzean, hasierako plazarekiko lotura erabat etenda. Hori guztia, 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorren babeseko langile egonkorrek, egiturazko behar gehigarriak betetzen ari direnak, eta euskarako liberazio partzialak edo lanaldi murrizketak taldean ordezkatzeko izendatutako langileak «zentro organikoari atxikitzearen» kaltetan izan gabe.

16.2.– Aldi baterako bermea. Aurreko atalean aurreikusitakoa gorabehera, eta behar bezala arrazoi-tutako kasuetan, beste plaza batean gehienez ere sei hilabeteko aldi baterako hutsunea betetzera pasatzen den bitarteko funtzionarioari bere adskripzio plazara itzultzea bermatuko zaio.

13.6.– Realizada una oferta y aceptada por el/la candidata/a, se entenderá firme, sin que pudiera hacer valer su mejor derecho quien se manifestara disponible con posterioridad. Siendo de muy diversa índole las ofertas así como la previsión a considerar según el carácter de las mismas (llamamientos ordinarios, extraordinarios, cursos de euskaldunización, nombramientos por ejecución de programas de carácter temporal, vacantes...), éstas se realizarán con la antelación precisa para que recaigan siempre en la persona con mejor derecho.

Artículo 14.– Plazas de doble Escala.

El llamamiento para la cobertura de plazas que en la relación de puestos de trabajo figuren con doble titulación se hará, con carácter general, a las bolsas de la titulación más alta y, seguidamente, a las de titulación inferior.

Artículo 15.– Personal con discapacidad.

Se velará especialmente por el personal integrante de las bolsas que acredite fehacientemente una discapacidad, tanto en el número de ofertas que deben preservarse, que no serán inferiores al 5% (o una de cada veinte, al menos) de los llamamientos, como en la naturaleza de las mismas velando, por el mayor acomodo a las necesidades de la persona de las funciones a desarrollar.

Artículo 16.– Nombramientos y contratos de interinidad.

16.1.– Todos los nombramientos y contratos del personal interino, a excepción de los nombramientos previstos en los apartados c) y d) del artículo 10 del EBEP o contratos laborales con dicho objeto, se realizarán con adscripción a una plaza de la relación de puestos de trabajo vigente, nombramiento o contrato que se renovará en la nueva plaza cuando se pasare a desempeñar otra distinta, con total desvinculación de la plaza inicial. Todo ello, sin perjuicio de la «adscripción a centro orgánico» del personal con estabilidad amparado por la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004 que se encuentre cubriendo necesidades adicionales estructurales, así como del personal nombrado para la sustitución agrupada de liberaciones parciales de euskera o reducciones de jornada.

16.2.– Garantía temporal. No obstante lo previsto en el apartado anterior y en supuestos suficientemente motivados, se garantizará la vuelta a su plaza de adscripción al funcionario interino que pase a suplir una ausencia temporal en otra plaza por un periodo no superior a seis meses.

LAUGARREN TITULUA

UKO EGITE ETA BAZTERTZE KASUAK

17. artikulua.– Uko egitea.

17.1.– Uko egite arrunta. Lanpostu berean hiru urte baino gehiago etenik gabe zerbitzuan egin dituenak indarreko izendapenari edo kontratuari uko egiteko idazkia aurkeztu ahal izango du, arrazoiak alegatuta. Uko egiteak, onartuz gero, aurkeztu eta hilabetera izango ditu ondorioak. Hilabete hori igarotakoan, bere lanpostua utziko du eta libre egotera pasako da zerrendako eta poltsako dagokion tokian.

17.2.– Baldintzak nabarmen aldatzeagatik. Kontratuaren edo izendapenaren indarraldian zehar lan baldintzak nabarmen aldatuz gero (lanaldia edo lekua, funtsean), uko egiteko idazkia aurkeztu ahal izango da, arrazoiak alegatuta. Uko egiteak, onartuz gero, aurkeztu eta hilabetera izango ditu ondorioak. Hilabete hori igarotakoan, bere lanpostua utziko du eta libre egotera pasako da zerrendako eta poltsako dagokion tokian.

17.3.– Lanaldi partziala delako edo lanaldi osoa arratsaldez delako. Lanaldi arrunta baino txikiagoa duenak edo lanaldi osoa arratsaldez duenak, gutxienez urtebete igarotakoan, indarreko izendapenari edo kontratuari uko egiteko idazkia aurkeztu ahal izango du. Automatikoki onartuko da, eta idazkia aurkeztu eta hilabetera izango ditu ondorioak. Hilabete hori igarotakoan, bere lanpostua utziko du eta libre egotera pasako da zerrendako eta poltsako dagokion tokian.

18. artikulua.– Baztertzeak.

18.1.– Behin-behinean baztertzea. Behin-behinean poltsetatik baztertzen diren pertsonak ez dute beste lan eskaintzarik jasoko AZPko Atalari berriz ere libre daudela idatziz jakinarazi arte. Jakinarazpena egin ondoren, poltsan dagokien tokian jarriko dira berriro, 10. artikuluan ezarritako irizpideen arabera.

18.1.1.– Behin-behinean baztertzeako arrazoiak izango dira honako hauek:

- a) enpresa pribatuan kontratatuta egotea gizarte segurantzari alta emanda.
- b) zerbitzu errentamenduan egotea edo autonomo gisa lanean jardutea zerga lizentziarekin, beharrezko akreditazioarekin.
- c) edozein herri administrazioan kontratua edo izendapena indarrean edukitzea.
- d) «UPV/EHUtik behin-behinean baztertuta» egotea Unibertsitateko bertako indarreko kontratu edo izendapenen batentatik.

TÍTULO CUARTO

SUPUESTOS DE RENUNCIA Y DE EXCLUSIÓN

Artículo 17.– Renuncias.

17.1.– Renuncia ordinaria. Podrá presentarse, alegando los motivos que la justifican, renuncia al nombramiento o contrato en vigor por quien hubiera acumulado, sin interrupción, más de tres años de servicio en el mismo puesto de trabajo. La renuncia, de admitirse, surtirá efectos al mes de su presentación. Transcurrido ese mes cesará en su puesto de trabajo y pasará a la situación de disponible en el lugar correspondiente de su lista y bolsa.

17.2.– Por modificación sustancial de condiciones. Cuando durante la vigencia de un contrato o nombramiento se produjera una alteración sustancial de condiciones de trabajo (jornada o lugar, básicamente), se podrá presentar renuncia al mismo, alegando los motivos que la justifican. La renuncia, de admitirse, surtirá efectos al mes de su presentación. Transcurrido ese mes cesará en su puesto de trabajo, y pasará a la situación de disponible en el lugar correspondiente de su lista y bolsa.

17.3.– Por jornada parcial o jornada íntegra de tarde. Quien tuviere una jornada inferior a la ordinaria o tuviere asignada una jornada íntegramente de tarde podrá presentar, transcurrido al menos 1 año desde su inicio, la renuncia al nombramiento o contrato en vigor, siendo de estimación automática y surtiendo efectos al mes de su presentación. Transcurrido ese mes cesará en su puesto de trabajo y pasará a la situación de disponible en el lugar correspondiente de su lista y bolsa.

Artículo 18.– Exclusiones.

18.1.– Exclusión provisional. Las personas que resulten excluidas provisionalmente de la/s bolsa/s no recibirán nuevas ofertas de empleo mientras no comuniquen por escrito a la Sección de PAS hallarse de nuevo disponibles. Realizada la comunicación, se reincorporarán al lugar correspondiente de su bolsa conforme a los criterios establecidos en el artículo 10.

18.1.1.– Serán causas de exclusión provisional:

- a) estar contratado en empresa privada con alta en seguridad social.
- b) hallarse en arrendamiento de servicios o trabajando como autónomo con licencia fiscal, con acreditación suficiente.
- c) tener contrato o nombramiento en vigor en cualquier Administración Pública;
- d) hallarse en situación de «exclusión provisional UPV/EHU», es decir, motivada por disponer de un contrato o nombramiento en vigor en la propia Universidad.

e) osasun arazoak edo amatasuna, behar bezala egiaztatuta, medikuaren ziurtagiriaren bidez.

f) «seme-alabak zaintzeko» eta interesdunarekin batera bizi diren adinekoak zaintzeko eszedentziaren» antzeko egoera, zehazten diren baldintzetan eta epean.

g) bidaiari izatea edo bidaiari kontratatuta izatea, eta gehienez ere 30 egun naturaleko epea izatea libre dagoen jakinarazteko.

h) familiako arrazoi larriak, behar bezala justifikatuta.

i) behin-behineko geraldia, ebazpen judizialaren edo diziplinazko espedientearen ondorioz; neurri hau hartu ahal izango da ondorengo artikulua g) letran aipaturiko prozedura bideratzerakoan, arrazoi honengatik hiru hilabetez baino gehiagoz luzatzerik izan gabe.

j) beka baten onuradun izatea, modu frogagarrian egiaztatuta

k) udako oporretako egoera berezia, oro har, urte bakoitzeko lanaldi eta ordutegi zirkularrean aurreikusitako baliokide diren data eta gehienezko aldietan.

18.1.2.– Dagokion arrazoiaren alegazioa deiaren unean adieraziko da, eta modu frogagarrian egiaztatuta beharko da libre egotera itzultzea eskatzen denean.

18.1.3.– Behin-behinean baztertuta egon ahal izango da hitzarmen hau indarrean jarri eta gehienez ere 2 urtez, eta epe hori igarotakoan behin betiko baztertuta geldituko da automatikoki. Denbora epe hau ez zaio aplikatuko d) ataleko kausari.

18.2.– Behin betiko baztertzea.

18.2.1.– Poltsetatik behin betiko baztertuko da honako arrazoi hauetako batengatik:

a) Interesdunak hala eskatuta, AZPko Zerbitzura zuzendutako idazkiarekin.

b) Aldi baterako kontratua edo bitarteko izendapena aurreikusitako data baino lehenago borondatez desegiteagatik, UPV/EHUn bertan beste lan eskaintza bat onartzeagatik izan ezik.

c) Behin-behinean baztertzeko arrazoi ez diren beste arrazoi batzuegatik lan eskaintzari uko egitean, borondatezko deiren bat denean izan ezik.

d) Araudi honetan ezarritako epeetan ez erantzuteagatik, lan eskaintzaren berri ematean.

e) Araudi honetan ezarritako epeetan poltsan jarraitzeko nahiaren berri emateko AZPko Zerbitzuarekin harremanetan ez jartzeagatik, lan eskaintza baten berri ematen saiatu arren lortu ez denean.

e) motivos de salud o maternidad, debidamente acreditados, mediante certificación médica;

f) situación asimilada a la «excedencia por cuidado de hijo», y por cuidado de mayores que convivan con el interesado en las condiciones y plazo que se determinen.

g) hallarse de viaje o tenerlo contratado, disponiendo de un máximo de 30 días naturales para notificar su disponibilidad.

h) motivos familiares graves, con justificación suficiente.

i) suspensión provisional, como consecuencia de resolución judicial o expediente disciplinario; esta medida podrá adoptarse también durante la sustanciación del procedimiento al que se refiere la letra g) del artículo siguiente, sin que pueda extenderse por este motivo más de tres meses.

j) ser beneficiario de una beca, acreditándolo fehacientemente.

k) situación especial de vacaciones de verano, durante fechas y período máximo equivalentes a los previstos con carácter general en la circular de jornada y horario de cada año.

18.1.2.– La alegación de la causa que corresponde se manifestará en el momento del llamamiento, debiendo acreditarse de manera fehaciente cuando se solicite volver a la situación de disponible.

18.1.3.– Se podrá permanecer en exclusión provisional por un periodo máximo de 2 años desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, transcurridos los cuales se convertirá automáticamente en definitiva. Este límite temporal no será de aplicación a la causa del apartado d).

18.2.– Exclusión definitiva.

18.2.1.– La exclusión definitiva de la/s bolsa/s se producirá por alguna de las causas siguientes:

a) a petición del/la interesado/a con escrito dirigido al Servicio de PAS.

b) por rescisión voluntaria de un contrato temporal o nombramiento interino antes de la fecha prevista para su finalización, excepto cuando obedeciera a la aceptación de otra oferta de trabajo en la propia UPV/EHU.

c) cuando se rechaza una oferta de trabajo por motivos distintos a los que son causa de exclusión provisional, salvo que se tratara de uno de los llamamientos de carácter voluntario.

d) por falta de respuesta en los plazos previstos en este Reglamento, a la comunicación de una oferta de trabajo.

e) por no contactar con el Servicio de PAS para comunicar su voluntad de permanecer en la bolsa en los plazos previstos en este Reglamento, cuando hubiera sido intentada sin éxito la comunicación de una oferta de trabajo.

f) Zehapena jaso eta zerbitzutik banandu edo eginkizunetatik behin betiko gerarazi dutelako eta poltsa guztietatik baztertu dutelako, betiere, ebazpen judizial irmoa edo ebazpen errektoral baldin badago, ezgaitze kasu espezifikoak aztertu ondoren hartzen diren erabakien kaltetan izan gabe.

g) Gerentziaren ebazpenarengatik, ebazpen horrek egokitzapen falta nabarmena edo nahikoa ez den errendimendua, inhibiziorik ez dakarrena eta dago-kion poltsako lan eskaintzen berezko eginkizunak eta zereginak eraginkortasunez egitea eragozten duena, erakusten duten txostenak izateagatik hasitako prozedura kontraesankorrari amaiera ematen diorean.

18.2.2.– Behin betiko baztertzeak interesdun ba-koitzarentzat izango dira, eragiten dion libre egoteko esparruaren arabera, araudi honen 8. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz.

18.2.3.– Behin betiko baztertzearen berri emango zaio interesdunari, eta hamar egun balioduneko epea izango du alegazioak aurkezteko.

18.2.4.– Administrazioak behin betiko baztertzeen berri emango du hiru hilez behin Plangintza Batzordeetan.

BOSGARREN TITULUA

GAI OSAGARRIAK

19. artikulua.– Lanpostuak betetzeko lehen-tasunezko sistema.

Karrerako funtzionarioek lehen-tasuna dute hitzarmen honetan aurreikusitako Administrazioaren beharrak estaltzeko, zerbitzu eginkizunak arautzen dituen araudian ezarritakoaren arabera. Lehen-tasun berbera izango dute lan kontratudun langileek horrelako plazei dagokienez, langile horientzako eginkizun esleipenari buruzko etorkizuneko araudian ezartzen denaren kaltetan izan gabe.

20. artikulua.– Langile egonkorrak.

20.1.– Egonkorrak diren langileak, 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenean aurreikusitakoaren arabera (Gobernu Kontseiluaren abenduaren 20ko bilkuran berretsi zen), 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorra betez, hitzarmen honetan ere sartuta daude. Lehen-tasunezko posizioa duten arren, hitzarmen honetan aurreikusitako poltsa eta zerrendetako kide diren gainerako langileei dagokienez, ez du esan nahi UPV/EHUri lotuta jarraituko dutenik.

20.2.– 2009ko ekainaren 1era arte indarrean dauden egonkortasun zuzenak eta atzeratuak egun horretan bat egiten dute egonkortasun bakarrean, eta kideak hitzarmen honen 10.1 artikuluan xedatutakoaren arabera ordenatzen dira.

20.3. Karrerako edo lan kontratu finkoko funtzionarioen lehen-tasunezko eskubideen kaltetan izan ga-

f) por sanción con separación del servicio o suspensión definitiva de funciones, siendo excluidos/as de todas las bolsas, siempre que exista una resolución judicial firme o resolución rectoral, sin perjuicio de las decisiones que se adopten tras el estudio de los supuestos específicos de inhabilitación.

g) por Resolución de la Gerencia que ponga fin a un procedimiento contradictorio iniciado con motivo de la existencia de informes que evidencien una clara falta de adaptación o un rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones y tareas propias de las ofertas de trabajo de la correspondiente bolsa.

18.2.2.– Las exclusiones definitivas lo serán para cada interesado conforme al ámbito de disponibilidad que le afecte conforme a lo previsto en el artículo 8 de este Reglamento.

18.2.3.– La exclusión definitiva será notificada al interesado/a, disponiendo de un plazo de diez días hábiles para la presentación de alegaciones.

18.2.4.– La Administración dará cuenta trimestralmente en las Comisiones de Planificación de las exclusiones definitivas.

TÍTULO QUINTO

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 19.– Sistema preferente de cobertura.

El personal funcionario de carrera goza de preferencia para la cobertura de las necesidades de la Administración previstas en este Acuerdo, conforme a lo que se establezca en la normativa reguladora de las comisiones de servicios. De idéntica preferencia gozará el personal laboral fijo con respecto a las plazas de dicha naturaleza, sin perjuicio de lo que se disponga en la futura regulación de las asignaciones de funciones para dicho personal.

Artículo 20.– Personal con estabilidad.

20.1.– El personal que goza de la condición de estable según lo previsto en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006 (ratificado en sesión del Consejo de Gobierno de 20 de diciembre), en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, se halla incluido también en el presente Acuerdo, si bien su posición es preferente, y sin solución de continuidad en su vínculo con la UPV/EHU, con respecto al resto de personal integrantes de las bolsas y listas previstas en este Acuerdo.

20.2.– La estabilidad directa y diferida vigentes hasta el 1 de junio de 2009 se fusionan con esta fecha en una única estabilidad, siendo sus integrantes ordenados conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1 de este Acuerdo.

20.3.– Sin perjuicio de los derechos preferentes del personal funcionario de carrera o laboral fijo, el

be, langile egonkorrek beteko dituzte, lehenengo, sor daitezkeen plantillako lanpostu hutsak.

21. artikulua.– Bat-bateko ezgaitasun nabarmeneko kasuak.

Bitarteko pertsona batek edo aldi baterako lan kontratudun pertsona batek bere eginkizun arruntak gauzaten jarraitzeko ezintasuna idatziz adierazi eta egiaztatzen duenean, prozedura bat hasiko da hierarkian gorago dagoenak hala eskatuta. Betiere, interesdunari entzun egingo zaio esateko daukana, eta sindikatuei alegazioak egiteko aukera emango zaie, kudeaketan behar bezalako konfidentzialtasunez jardutearen kaltetan izan gabe, eta Prebentzio Zerbitzuak esku hartu beharko lukeen ala ez erabakiko da.

Azkenean eginkizun arruntak gauzatzeko ezintasun nabarmena egiaztatzen bada, dagokion poltsatik baztertzea erabakiko da, behin-behinean edo behin betiko, inguruabarrak baloratu ondoren. Gerentearen ebazpenaren bidez formalizatuko da hori, eta hartutako erabakiaren berri emango zaio Plangintza Batzordeari.

22. artikulua.– Jarraipen eta kontrol batzordea.

22.1.– Plangintza Batzordeak eskuordetuta, lan poltsen Jarraipen eta Kontrol Batzordea eratuko da, AZPko arduradun diren Administrazioako kideek eta talde honetan ordezkariaren duen zentral sindikal bakoitzeko ordezkari banak osatuta.

22.2. Eginkizun hauek izango ditu:

– Lan poltsen gaineko jarduketan jarraipena egitea eta kontrolatzea.

– Kudeaketa hobetzeko neurriak proposatzea.

– Arlo honetan egiten diren erreklamazioen berri ematea.

– Poltsarik edo pertsonarik libre egon ezean zein neurri hartu erabakitzea.

– Poltsa berriak osatzea.

22.3.– Batzorde honetan sor daitezkeen gatazkak Plangintza Batzordeak aztertu eta ebatziko ditu.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– 2007ko LEPeko hautaketa prozesuetatik datozen poltsetan eta zerrendetan egoteak hitzarmen honen 1. eranskineko ordenazioan lortutako posizioa ziurtatzen du, eta aukera bat sortzen da, dagokion izendapen edo kontratuarekin zerbitzuak ematen hasi arte inolako eskubiderik emango ez duena. Berdin gertatuko da aipaturiko LEPaz geroztiko edozein deialdirekin.

personal estable cubrirá en primer lugar las vacantes de plantilla que pudieran surgir.

Artículo 21.– Supuestos de notoria incapacidad sobrevenida.

Cuando se considere y acredite por escrito que una persona interina o laboral temporal padece una manifiesta incapacidad para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, se iniciará un procedimiento a instancia de quien fuere superior jerárquico en el que, en todo caso, se dará audiencia al interesado o interesada y trámite de alegaciones a la parte social, sin perjuicio de la debida confidencialidad en su gestión, y se determinará si es procedente la intervención del Servicio de Prevención.

Si finalmente se constata la existencia de la manifiesta incapacidad para el desarrollo de las funciones ordinarias se acordará la exclusión de la correspondiente bolsa, exclusión que podrá ser provisional o definitiva tras valoración de las circunstancias concurrentes, lo que se formalizará mediante resolución del Gerente, dando cuenta a la Comisión de Planificación de la decisión adoptada.

Artículo 22.– Comisión de seguimiento y control.

22.1.– Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control de las bolsas de trabajo por delegación de la Comisión de Planificación, constituida por miembros de la Administración responsables del PAS y un representante de cada uno de las centrales sindicales con representación en este colectivo.

22.2.– Sus funciones serán las siguientes:

– seguimiento y control de las actuaciones sobre bolsas de trabajo.

– propuesta de medidas conducentes a mejorar su gestión.

– informar sobre reclamaciones que se formulen en esta materia.

– medidas a adoptar si no hubiere bolsas o personas disponibles.

– constitución de nuevas bolsas.

22.3.– Los eventuales conflictos que pudieran surgir en el seno de esta Comisión se tratarán y serán resueltos por la Comisión de Planificación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– La presencia en bolsas y listas provenientes de los procesos selectivos de la OPE 2007 asegura la posición obtenida en la ordenación del anexo 1 de este Acuerdo, creándose una expectativa que no generará derecho alguno en tanto no se inicie la prestación de servicios con el correspondiente nombramiento o contrato. Idéntico tratamiento debe entenderse para cualquier convocatoria posterior a la OPE citada.

Bigarrena.– 2007ko LEPekeo D eta E Taldeen hautaketa prozesuetan izandako berdinketak, prozesu haietan berdinketa hausteko aurreikusitako sistema aplikatu ondoren berdinduta jarraitzen dutenak, Administrazioak halakoak erabakitzeko ezartzen duen prozeduraren arabera ebatziko dira, betiere, puntuazio handiena lehenetsiz.

Hirugarrena.– 10. artikulua 1. eta 2. zenbaki-etan ezarritako egonkor edo lehentasunezko izaerari dagokion hautaketa prozesua gainditu izana gehitzean, interesdunak 8. artikuluko zein libre egote esparru hartzen duen adierazi beharko du baldintza baten edo bestearen arabera, dagokion ordena zenbakiarekin.

Laugarrena.– Lan poltsek eta zerrendek, kide dituzten langileekin, osatzen dituzte hitzarmen honen 1. eranskina (funtzionarioak) eta 2. eranskina (lan kontratadunak), eta honekin batera sinatzen dira. UPV/EHUko web orrian argitaratuko dira –administrazio eta zerbitzuen pertsonalaren arloan- eta hamar eguneko epea gauzatuko da erreklamazioak aurkezteko.

1. eranskineko zerrendak testuko 9. eta 10. artikuluetan azaltzen diren irizpideen arabera agertzen dira ordenatuta, 4. ataleko zerbitzuak deia egin den Eskalako poltsarekin lotu behar izango direlarik

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.– Lan kontratadun langileen lan eskaintza publikoen hautaketa prozesuen deialdiak egiten diren arte, hitzarmen hau sinatzean indarrean diren poltsen ordenazio sistema mantenduko da. Beraz, 9. eta 10. artikuluetan aurreikusitako poltsen eta izangaien lehentasun ordena aipaturiko LEPa gauzatzearekin formalizatuko da, haietan hartutako konpromisoak errespetatuz.

Bigarrena.– Lan kontratadun langileen LEPa gauzatu arte, «Campus aldaketagatik deia» izeneko aplikatzen jarraituko da hitzarmen honen 12.1 artikuluan jasotako eskaintzak direnean, betiere, aurretiaz eskatu bada.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Hitzarmen hau Gobernu Kontseiluak onartu beharko du, balio izateko, eta errektorearen ebazpen bihurtuko da EHAAan argitaratzeko, edukia osorik errespetatuta. Halaber, gerenteak lan poltsak behar bezala eta eraginkortasunez kudeatzeko beharrezkoak diren garapen arauak eman ahal izango ditu. Arau horiek testu honetan jasotako irizpide eta ildoak jarraitu beharko diete, eta, aurrez, Plangintza Batzordean onartuko dira.

Segunda.– La resolución de los empates habidos en los procesos selectivos de los Grupos D y E de la OPE 2007, que persistan tras la aplicación del sistema de desempate previstos en aquéllos, se llevará a efecto conforme al procedimiento preciso que para dirimir los mismos adopte la Administración, preservando siempre la preferencia de la mayor puntuación.

Tercera.– Cuando a la condición de estable o preferente establecida en los números 1.º y 2.º del artículo 10 se sumara la de aprobado del correspondiente proceso selectivo, corresponderá a la persona interesada declarar el ámbito de disponibilidad del artículo 8 al que se acoge en función de una u otra condición, con su respectivo número de orden.

Cuarta.– Las bolsas de trabajo y las listas con el personal que las integra constituyen el anexo 1 -personal funcionario- y el anexo 2 -personal laboral- del presente Acuerdo, y se firman conjuntamente con el mismo. Se harán públicas en la página Web de la UPV/EHU -apartado de personal de administración y servicios- y se habilitará un plazo de diez días para la presentación de reclamaciones.

Las listas del anexo 1 aparecen ordenadas conforme a los criterios expresados en los artículos 9 y 10 del texto, debiendo vincularse los servicios del apartado 4.º a la bolsa de la Escala por la que se hubiera hecho el llamamiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Hasta que se realicen las convocatorias de los procesos selectivos de la oferta pública de empleo del personal laboral se mantendrá para éste el sistema de ordenación de las bolsas vigente a la fecha de firma del presente Acuerdo. Por tanto, el orden de prelación de bolsas y candidatos previstos en los artículos 9 y 10 se formalizará con la ejecución de la referida OPE, respetando los compromisos asumidos en los mismos.

Segunda.– Hasta la ejecución de la OPE del personal laboral se seguirá aplicando a éste el denominado «llamamiento por cambio de Campus» cuando se trate de ofertas contenidas en el artículo 12.1 del presente Acuerdo, siempre que se hubiera solicitado con carácter previo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– El presente Acuerdo, para su validez, deberá ser aprobado por el Consejo de Gobierno, y se transformará en Resolución del Rector para su publicación en el BOPV, respetando su contenido íntegro. Asimismo, se autorizará al Gerente a dictar cuantas normas de desarrollo sean precisas para la correcta y eficaz gestión de las bolsas de trabajo, normas que deberán seguir los criterios y directrices contenidas en este texto y se someterán con carácter previo a su aprobación en la Comisión de Planificación.

Bigarrena.– Ondoriorik gabe geratzen dira hitzarmen hau indarrean jarri arte indarrean egon diren UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileen lan poltsei buruzko xedapen eta erabaki guztiak. 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenak, Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorraren aplikazioari buruzkoak, indarrean jarraitzen du erabat.

Leioa, 2010eko martxoaren 26a.

Segunda.– Quedan sin efecto todas las disposiciones y acuerdos relativos a bolsas de trabajo del personal de administración y servicios de la UPV/EHU vigentes hasta la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo. El Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del sistema universitario vasco, mantiene plenamente su vigencia.

En Leioa, a 26 de marzo de 2010.