



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

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 kontratudunentzat oraindik egiteke dauden prozesuak) aurreko ekainaren 1ean amaitu izana da, agian, orain arteko gertaera garrantzitsuena UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileen kudeaketan. Izan ere, amaiera ematen 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, bermeeekin 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 jarduketa 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 haien 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.

Begi-Duener
cc.0





Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

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 lehentasun ordena argia ezartzen da, erantsitako poltsa eta zerrendetan ikus daitekeen bezala (artikulu hauek 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 bermeekin; egoera zehatzei erantzuten zaie: eskala bikoitzeko plazak betetzea, pertsona ezinduentzako eskaintzak edo gauzatzen den plazan bitarteko edo aldi baterako lan lotura berritzea; uko egite eta baztertze kasuak eguneratzen dira; eta, azkenik, aurreikuspenen baten beharrea zeuden gai osagarri batzuk ere biltzen dira.

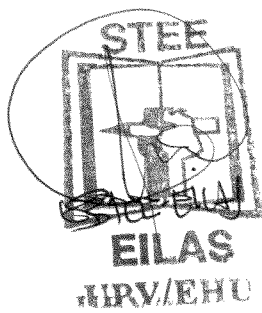
Ikus daitekeen bezala, erregulazio honek ez dakar aurrekoaren gaineko inolako iraultzarik, izan ere, plantillaren egoera berri honetarako beharrezko egokitzapenak egitean zentratzen du bere interesa, egun erabat aplikagarriak diren aurreko testuaren manuak mantenduz eta hobetuz. Alde horretatik, orain 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 aplika dakieke 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 formala 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 baimena 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 jasotzen du, emaitza eta guzti, araudi berri hau kudeaketa bizkorra, gardena eta eraginkorra izateko tresna eraginkorra eta behar adinako bermea duen tresna gisa datorrela ulertuta, aurreratze eta hobetzeko asmoz.

Begain Quere
2007





Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

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 zerbitzuetako langileen berezko aldi baterako administrazio edo lan beharrei erantzuteko zerbitzuak emateko, lanpostuen zerrendari zein behar gehigarriei 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 zerbitzuetako 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.-



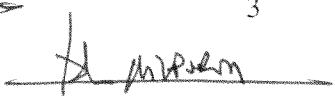
AZPko funtzionarioen eta AZPko lan kontratudunen Plangintza Batzordeei dagokie hitzarmen hau interpretatzea, hitzarmena hobetzen lagunduko duten berrikuste, aldatze edo eguneratze erabakiak adostasunez hartzea, baita artikulua horretako 4. atalean aurreikusitako langile poltsetan aldi baterako sartzeko 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.

Begain Suarez
2002




VGT
3





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:

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	B taldea
08	Orokorra	Unibertsitateko kudeaketa	
09	Enpresa Zientzietako diplomadunak		
10	Enpresako EUD		
11	Liburutegiko laguntzaileak	Artxiboak, liburutegiak eta museoak	
12	Administrazioko langileak	Administratiboa	C taldea
13	Administrari laguntzaileak	Laguntzailea	D taldea
14	Mendekoa	Mendekoa	E taldea

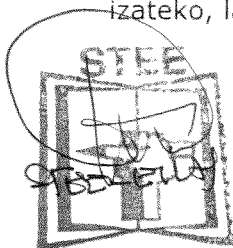
6.2. Lan zerbitzuak emateko lan poltsek egungo osaera eta antolaketa (hitzarmen honen 2. eranskina) mantenduko dute, eta indarrean jarraituko dute Hitzarmen Kolektibo berria sinatu arte, bertan lanbide sailkapenari eta hautaketa prozesuak hornitzeko, sustatzeko eta deitzeko prozesuak abiarazteari buruz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

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

7.1. Administrazioak egungo poltsetan dauden langileak berritu 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 dezaketen lanbide profil zehatzarekin.

Begi-Querez
2000



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
4 UGT

[Handwritten signature]



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

7.4. Administrazioak, Estatutuen 87.4 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik, Unibertsitateak berak eginiko hautaketa prozesuetatik abiatuta osatuko ditu poltsak, eta soilik salbuespenezko 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.

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 LEPeke 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.-

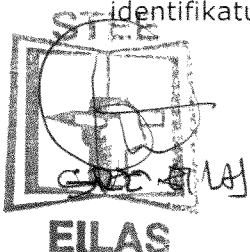
Hona hemen hitzarmen honetako poltsak osatzerakoan aplikatutako lehentasun ordena:

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 LEPeke 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 LEPeke hautaketa prozesuen oinarri orokorren 8.7 oinarrian jasotako aurreikuspenaren babesean (Langile hauek EO kodearekin identifikatuko dira: eskaintza/ oferta)

Regin Almer
2008



Handwritten signature and the number 5.

Handwritten signature.

Handwritten signature.



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

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

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

10. Artikulua.- Izangaien lehentasun ordena.-

Aurreko artikuluan jasotako bloke bakoitzeko kide diren izangaiek, dagokien lehentasunarekin, 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.

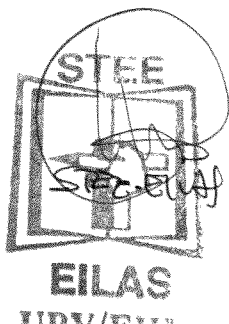
10.5. Bosgarren puntuko langileak (NB): dagokion hautaketa prozesuan onartutako en zerrendan lortutako ordenaren arabera, dagokion deialdiak bestelakorik xedatu ezear.

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.

Begiz Alvarado



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UGT
6



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 baztertze arrazoiren bat alegatzen eta arrazoitzen ez bada.

11.4. Borondatez onartzen diren eskaintzak. Lanaldi partzialekoak diren edo ordutegi osoa arratsaldean duten lan eskaintzak egiten direnean, borondatezkoa 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 arratsaldean duten lanaldiak egiteko prest daudenen berri jasoko du, eta, beraz, era honetako beharrak langile interesdunei beren ordenaren arabera zuzenean deituta beteko 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.-

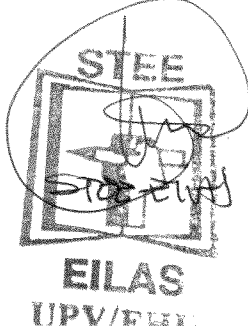
12.1. Halakotzat hartuko dira lanpostuen zerrendako plaza hutsak betetzeko egiten diren deiak, lanpostu hutseko zerbitzu eginkizunetako pertsonen (funtzionarioak) edo lanpostu hutseko eginkizun esleipeneko pertsonen (lan kontratadunak) ordezkapenatarako, liberazio sindikaletarako, zerbitzu berezietarako, osasunagatikoko postu aldaketetarako 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 pertsonari, behar hori betetzeko.

12.3. "Behin-behinean UPV/EHUtik kanpo" dauden pertsonari 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 emanaz 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.

Begoña Alvarado
CCO



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UGT



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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.

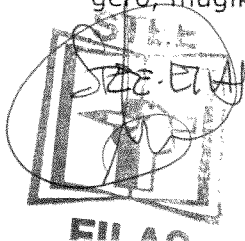
13.2. Lehenbailehen bete beharreko beharrak. Telefonoz egingo dira 4 orduz, eta interesdunak ordubete izango du erantzuna emateko. Lehenbailehen bete beharreko behartzat hartuko dira aurreikusi ezin diren langile beharrak, bereziki lanerako ezintasun iragankorra duten langileen ordezkapenak egiteko, bereziki, ikastegietako, liburutegietako edo zerbitzuetako publikoarentzako 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 aipatutako 4 orduetan (premiatzko 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 (premiatzko 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 ziurtatua 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, egoera 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. Poltsetako 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-emana posta elektronikoz egingo da eta, huts eginez gero, mugikorreko mezu bidez. Bestela, posta arrunta erabiliko da.

Begón Alvar
cc. 00



FEITE-UCI

Euskadi



FEITE-UCI
8 GAR

[Handwritten signature]



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

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 arabera 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.-

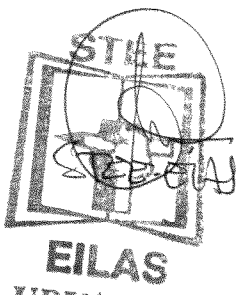
Bereziki aintzat hartuko dira ezgaitasuna modu frogagarrian egiaztatzen duten poltsetako kide diren langileak, bai haientzat gorde beharreko eskaintza kopuruari dagokionez, eskaintzen % 5 gutxienez (edo hogeit eskaintzatatik bat gutxienez), bai eskaintzen izaerari dagokionez, bete beharreko eginkizunak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

16. artikulua.- Bitarteko izendapenak eta kontratuak.-

16.1. Bitarteko langileen izandapen 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 iragankorraren babeseko langile egonkorrak, 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 arrazoitutako kasuetan, beste plaza batean gehienez ere sei hilabeteko aldi baterako hutsunea betetzera pasatzen den bitarteko funtzionarioari bere adskripzio plazara itzultzea bermatuko zaio.

Bogive Alvarez
2007



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
9 UGT



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 baztertzeko arrazoiak izango dira honako hauek:

- enpresa pribatuan kontratatuta egotea gizarte segurantzian alta emanda
- zerbitzu errentamenduan egotea edo autonomo gisa lanean jardutea zerga lizentziarekin, beharrezko akreditazioarekin
- edozein herri administrazioan kontratua edo izendapena indarrean edukitzea
- "UPV/EHUtik behin-behinean baztertuta" egotea Unibertsitateko bertako indarreko kontratu edo izendapenen batengatik
- osasun arazoak edo amatasuna, behar bezala egiaztatuta, medikuaren ziurtagiriaren bidez
- "seme-alabak zaintzeko" eta interesdunarekin batera bizi diren adinekoak zaintzeko eszedentziaren" antzeko egoera, zehazten diren baldintzetan eta epean

Begin-Duener
11.07



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UGT
10
[Handwritten signature]



- g) bidaian izatea edo bidaia 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 egiaztatu beharko da libre egotera itzultzea eskatzen denean.

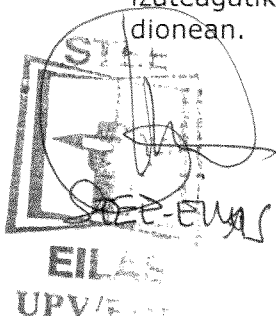
18.1.3. Behin-behinean baztertuta egon ahal izango da hitzarmen hau indarrean jarri eta gehienez ere 2 urtez, eta epe hori igarotakoan behin betiko baztertuta geldituko da automatikoki. Denbora epe hau ez zaio aplikatuko d) ataleko kausari.

18.2. Behin betiko baztertea.

18.2.1. Poltsetatik behin betiko baztertuko da honako arrazoi hauetakoren 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.
- 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 dagokion poltsako lan eskaintzen berezko eginkizunak eta zereginak eraginkortasunez egitea eragozten duena, erakusten duten txostenak izateagatik hasitako prozedura kontraesankorrari amaiera ematen dionean.

Begie Duener
2002



Itziar C.W.
UGST
11
[Signature]



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

18.2.2. Behin betiko baztertzeak interesdun bakoitzarentzat izango dira, eragiten dion libre egoteko esparruaren arabera, araudi honen 8. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik.

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 lehentasunezko sistema.-

Karrerako funtzionarioek lehentasuna dute hitzarmen honetan aurreikusitako Administrazioaren beharrak estaltzeko, zerbitzu eginkizunak arautzen dituen araudian ezarritakoaren arabera. Lehentasun berbera izango dute lan kontratadun 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. Lehentasunezko posizioa duten arren, hitzarmen honetan aurreikusitako poltsa eta zerrendetako kide diren gainerako langileei dagokienez, ez du esan nahi UPV/EHUri lotuta jarraituko dutenik.

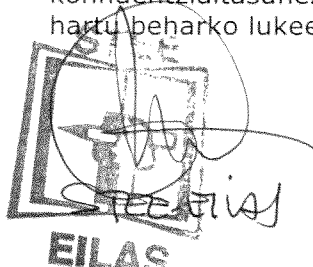
20.2. 2009ko ekainaren 1era arte indarrean dauden egonkortasun zuzenak eta atzeratuak egun horretan bat egiten dute egonkortasun bakarrean, eta kideak hitzarmen honen 10.1 artikuluan xedatutakoaren arabera ordenatzen dira.

20.3. Karrerako edo lan kontratu finkoko funtzionarioen lehentasunezko eskubideen kaltetan izan gabe, langile egonkorrek beteko dituzte, lehenengo, sor daitezkeen plantillako lanpostu hutsak.

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

Bitarteko pertsona batek edo aldi baterako lan kontratadun pertsona batek bere eginkizun arruntak gauzatzen 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.

Begüe Alvarez
CC-02



FEIE-UGT

Euskadi



UGT

12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

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 Administrazioiko kideek eta talde honetan ordezkariak 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.

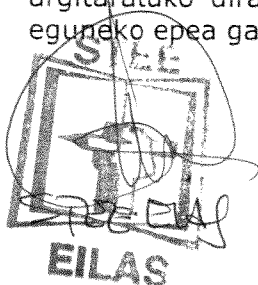
Xedapen gehigarriak.-

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.

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

Hirugarrena.- 10. artikulua 1. eta 2. zenbakietan 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 gauzatu da erreklamazioak aurkezteko.



Itziar Go
13 UGT
[Signature]

Begun Auzer
CC.OO



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 kontratudun 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.

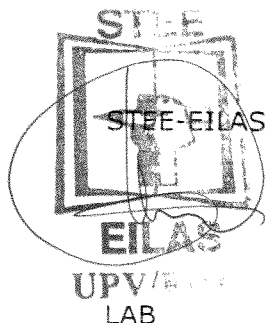
Bigarrena.- Lan kontratudun langileen LEPa gauzatu arte, "Campus aldaketagatiko deia" izeneko aplikatzen jarraituko da hitzarmen honen 12.1 artikuluan jasotako eskaintzak direnean, betiere, aurretiaz eskatu bada.

Azken xedapenak.-

Lehenengoa.- Hitzarmen hau Gobernu Kontseiluak onartu beharko du, balio izateko, eta errektorearen ebazpen bihurtuko da EHAAn 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.

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.

Leioan, 2010eko martxoaren 26an



CCOO

ELA

FETE-UGT
FETE-UGT Euskadi

UPV/EHU