

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileak
**AKORDIOA, 2017ko UZTAILAREN 18koa, LAN POLTSAK ERATZEARI ETA KUDEATZEARI
ETA LAN POLTSETAKO KIDEAK ORDENATZEARI BURUZKOA**

Atariko titulua.- Baldintza orokorrak

1. artikulua.- Akordioak bere baitan hartzen dituen pertsonak.-

Akordio hau aplikatuko zaie administrazio eta zerbitzuetako funtzionarioen zein lan kontratudunen arloan egon daitezkeen aldi baterako premiei –lanpostuen zerrendakoei zein zerrendaz kanpokoei– erantzuteko zerbitzuak emate aldera gaur egun UPV/EHUren lan poltsetan dauden edo etorkizunean egongo diren pertsona guztiei.

2. artikulua.- Indarraldia.-

Akordio honek 2018ko ekainaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak, eta 2010eko martxoaren 26ko Akordioa ordezkatzeko du. Indarrean egongo da beste akordio batek ordezkatzeko ez duen artean.

3. artikulua.- Jarduteko printzipio orokorrak.-

Lan poltsetako kideak aukeratzekoan, honako printzipio hauek errespetatuko dira:

- a) Publizitatea, deialdiena eta lan poltsetan egoteko baldintzena.
- b) Berdintasuna, enplegu publikoan sartzeko baldintza orokorrekin eta lanpostuaren baldintzekin bat.
- c) Merezimendua eta gaitasuna: izangaiak lan poltsetan kokatzeko erabiltzen diren irizpideak, haien hurrenkera baldintzatzen dutenak.
- g) Gardentasuna, prozesuaren kudeaketarena.

4. artikulua.- Interpretazioa.-

Akordio hau izango da administrazio eta zerbitzuetako langileen kudeaketan, funtzionarioen zein lan kontratudunen arloan, aldi baterako premiak sortzen direnean premia horiei aldi baterako langileekin erantzuteko erabiliko den tresna bakarra. Bertan ezarritako baldintzen edukia eta nondik norakoak akordioa bere osotasunean hartuta ulertu eta ezarri beharko dira, egon daitezkeen hutsek, hutsuneak eta anbiguotasunek ez dezaten aldatu benetan adostutakoa. Alde horretatik, Plangintza Batzordeari dagokio interpretazio integraziaile hori egitea.

5. artikulua.- Publizitatea.

Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da. Onartutako lan poltsak eta lan poltsetako kideen zerrenda ordenatuak UPV/EHUren webgunean argitaratuko dira eta kideok baino ez dute horiek ikusteko aukera izango. Horrela, bada, lan poltsetako kideek lan poltsetan zein egoeratan dauden ikusi ahal izango dute, erabiltzailea eta pasahitza sartu ondoren, astero argitaratuko diren eguneraketan

bidez. Eguneraketa horiek sindikatuek ere ikusi ahal izango dituzte. Argitaratu egingo dira, halaber, interesdunentzat garrantzitsuak izan daitezkeen Plangintza Batzordearen akordioak edo erabakiak.

Lehenengo titulua.- Lan poltsak eta horien nondik norakoak.-

6. Artikulua.- Hautaketa prozesuak eta lan poltsak.-

6.1. Funtzionarioen arloko zerbitzuak emateko lan poltsak akordio honen 1.eranskinean jasotakoak dira. Horietako gehienak 2007ko administrazio eta zerbitzuetako langileen Lan Eskaintza Publikoan (maiatzaren 11ko EHAA) deitutako hautaketa prozesuetatik eratorritakoak dira, baina badaude gerora sortutako bi lan poltsa ere, hain zuzen, kazetaritza eta publizitatekoa, eta psikologia, pedagogia eta psikopedagogiakoak. Honako hau da zerrenda:

Kodea	Lan poltsa	Administrazioko eskala	Titulazioa
A01	Gestio orokorra	Gestioko teknikariak	A taldea
A02	Zuzenbidea		
A03	Ekonomia zientziak		
A04	Medikuntza		
A05	Prebentzioa		
A06	Ikerketa arloa		
A08	Kazetaritza eta publizitatea		
A09	Psikologia, pedagogia eta psikopedagogia		
A07	Artxibo, biblioteca eta museoetako fakultatiboak	Fakultatiboak	
B01	Orokorra	Unibertsitate gestioa	B taldea
B02	Enpresa zientzietan diplomatuak		
B03	Enpresako EUD		
B04	Bibliotekako laguntzaileak	Artx., bibl. eta museoak	
C01	Administrariak	Administrariak	C taldea
D01	Administrari laguntzaileak	Laguntzaileak	D taldea
E01	Menpekoak	Menpekoak	E taldea

6.2. Lan kontratudunen arloko zerbitzuak emateko lan poltsak akordio honen 2. eranskinean jasotakoak dira eta bat datoz indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboko sailkapen profesionalarekin. Honako hau da zerrenda:

Código	Bolsa de Trabajo	Grupo	Especialidad
L10101	IKTko goi mailako teknikaria (sistemak)	1	01 Sistemen informatika
L10102	IKTko goi mailako teknikaria (aplikazioak)	1	02 Aplikazioen informatika
L103031	Eraikuntza, obra zibil eta mantentze lanetako goi mailako teknikaria (arkitektura)	1	03 Arkitektura eta obrak
L103032	Eraikuntza, obra zibil eta mantentze lanetako goi mailako teknikaria (ingeniaritza)	1	03 Arkitektura eta obrak
L11010	Argitalpen eta arte grafikoetako goi mailako teknikaria	1	10 Argitalpenak eta arte grafikoak
L112121	Ebaluazioako teknikaria	1	12 Gestioa
L112122	Gestioko teknikaria (kirolak)	1	12 Gestioa
L112123	Gestioko teknikaria (dokumentalistak)	1	12 Gestioa

L121211	Gaztelania>euskarako itzultzaile-interpreteak	1	21 Itzulpengintza/interpretazioa
L121212	Euskarazko ikasmaterien hizkuntza begiraletza eta zuzenketako teknikaria	1	21 Itzulpengintza/interpretazioa
L12409	SGIKerreko goi mailako teknikaria (animaliategia)	1	09 Osasuna/animaliategia
L12424	SGIKerreko goi mailako teknikaria (analisi)	1	24 Analisi
L12425	SGIKerreko goi mailako teknikaria (erresonantzia magnetiko nuklearra)	1	25 Erresonantzia magnetiko nuklearra
L12427	SGIKerreko goi mailako teknikaria (geokronologia eta geokimika isotopikoa)	1	27 Geokronologia eta geokimika isotopikoa
L124281	SGIKerreko goi mailako teknikaria (X izpiak: harriak eta mineralak)	1	28 X izpiak
L124282	SGIKerreko goi mailako teknikaria (X izpiak: molekulak eta materialak)	1	28 X izpiak
L12430	SGIKerreko goi mailako teknikaria (kalkulu zientifikoa)	1	30 Kalkulu zientifikoa
L12431	SGIKerreko goi mailako teknikaria (neurri magnetikoak)	1	31 Neurri magnetikoak
L12432	SGIKerreko goi mailako teknikaria (XPS fotoelektroien espektroskopia)	1	32 XPS fotoelektroien espektroskopia
L12433	SGIKerreko goi mailako teknikaria (Raman-multiespektroskopia akoplatuak)	1	33 Raman-multiespektroskopia akoplatuak
L12434	SGIKerreko goi mailako teknikaria (3. mailako euste biologikoa)	1	34 3. mailako euste biologikoa
L12435	SGIKerreko goi mailako teknikaria (makroportaera-mesoegitura-nanoteknologia)	1	35 Makroportaera-mesoegitura-nanoteknologia
L12436	SGIKerreko goi mailako teknikaria (laser tresna)	1	36 Laser tresna
L12437	SGIKerreko goi mailako teknikaria (fitotroia eta berotegia)	1	37 Fitotroia eta berotegia
L12438	SGIKerreko goi mailako teknikaria (genomika)	1	38 Genomika
L12439	SGIKerreko goi mailako teknikaria (proteomika)	1	39 Proteomika
L124401	SGIKerreko goi mailako teknikaria (materialen eta gainazalen mikroskopia: mikroskopia elektronikoa eta materialen mikroanalisis)	1	40 Material eta gainazalen mikroskopia
L124402	SGIKerreko goi mailako teknikaria (materialen eta gainazalen mikroskopia: Polimeroen Karakterizaziorako Unitatea)	1	40 Material eta gainazalen mikroskopia
L12441	SGIKerreko goi mailako teknikaria (mikroskopia analitikoa eta bereizmen handiko mikroskopia biomedikuntzan)	1	41 Mikroskopia biomedikuntzan
L201011	IKTko maila ertaineko teknikaria (telefono komunikazioen arduradunak)	2	01 Sistemen informatika
L201012	IKTko maila ertaineko teknikaria (kontsultoreak)	2	01 Sistemen informatika
L20303	Eraikuntza, obra zibil eta mantentze lanetako maila ertaineko teknikaria	2	03 Arkitektura eta obrak
L212121	Gestioko maila ertaineko teknikaria (kirolak)	2	12 Gestioa
L25001	Irakaskuntzan eta ikerketan laguntzeko teknikaria (informatika)	1/2	01 Sistemen informatika
L25004	Irakaskuntzan eta ikerketan laguntzeko teknikaria (elektrizitatea)	1/2	04 Elektrizitatea
L25008	Irakaskuntzan eta ikerketan laguntzeko	1/2	08 Kimika

	teknikaria (kimika)		
L25009	Irakaskuntzan eta ikerketan laguntzeko teknikaria (osasuna)	1/2	09 Osasuna/animaliategia
L21111	Itsas jardueretako maila ertaineko teknikaria (pilotua)	2	11 Itsas jarduerak
L30101	IKTko teknikari espezialista (sistemen informatika)	3	01 Sistemen informatika
L30102	IKTko teknikari espezialista (aplikazioen informatika)	3	02 Aplikazioen informatika
L304041	Elektrizitateko/elektronikako teknikari espezialista (elektrizitatea)	3	04 Elektrizitatea
L304042	Mantentze laneko ofizialak (elektrizitatea)	3	04 Elektrizitatea
L30405	Elektrizitateko/elektronikako teknikari espezialista (elektronika)	3	05 Elektronika
L30606	Komunikazio, irudi eta soinuko teknikari espezialista	3	06 Komunikazioa, irudia eta soinua
L307071	Mekanikako teknikari espezialista	3	07 Mekanika
L307072	Mantentze laneko ofizialak (mekanika)	3	07 Mekanika
L30808	Kimikako teknikari espezialista	3	08 Kimika
L309091	Osasuneko/animaliategiko teknikari espezialista	3	09 Osasuna/animaliategia
L309092	Animaliategiko teknikariak	3	09 Osasuna/Animaliategia
L31010	Argitalpen eta arte grafikoetako teknikari espezialista	3	10 Argitalpenak eta arte grafikoak
L31212	Gestioko teknikari espezialista (postaren arduraduna)	3	12 Gestioa
L31313	Mantentze lanetako eta produkzioarako zerbitzuetako teknikari espezialista	3	13 Mantentze lanak eta produkzioarako zerbitzuak
L31616	Igeltserotzako teknikari espezialista	3	16 Igeltserotza
L31717	Iturgintzako teknikari espezialista	3	17 Iturgintza
L31919	Zurgintzako teknikari espezialista	3	19 Zurgintza
L32020	Lorezaintzako teknikari espezialista	3	20 Lorezaintza
L322221	Haur hezitzailea	3	22 Hezkuntzarako laguntza
L322222	Hezkuntzarako laguntzako teknikari espezialista	3	22 Hezkuntzarako laguntza
L322223	Zeinu hizkuntzako interpreteak	3	22 Hezkuntzarako laguntza
L32323	Arte eta gorputz adierazpeneko ofiziala	3/4	23 Arte eta gorputz adierazpena
L34242	Geologiako teknikari espezialista	3	42 Geologia
L40101	Sistemen informatikako teknikari laguntzailea (sareetako teknikaria)	4	01 Sistemen informatika
L40909	Osasuneko/animaliategiko teknikari laguntzailea (abeltegiko ofizialak)	4	09 Osasuna/animaliategia
L409091	Anatomia tailerreko ofizialak	4	09 Osasuna/animaliategia
L409092	Klinikako laguntzaileak	4	09 Osasuna/animaliategia
L41010	Argitalpen eta arte grafikoetako teknikari laguntzailea	4	10 Argitalpenak eta arte grafikoak
L41313	Jarduera espezifikotako teknikari laguntzailea (mantentzailea)	4	13 Mantentze lanak eta produkzioarako zerbitzuak
L41313	Jarduera espezifikotako teknikari laguntzailea (mantentze eta obretako laguntzailea)	4	13 Mantentze lanak eta produkzioarako zerbitzuak
L41314	Jarduera espezifikotako teknikari laguntzailea (biltegia)	4	14 Biltegia

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

7.1. Administrazioak egungo poltsak zabaldu beharko ditu lanerako moduan dauden izangaien kopurua ez denean nahikoa aurreikusten diren premiei erantzuteko. Horretarako, behar diren aldi baterako hautaketa deialdiak egingo ditu.

7.2. Halaber, Plangintza Batzordearekin adostu eta gero, lan poltsa gehiago sortu ahal izango dira, egungoez bestelakoak, betiere, arrazoi objektiborik eta zentzuzkorik badago eta unibertsitatearen intereseko arrazoiek hala eskatzen badute, profil profesional zehatz bat behar duten lanpostuetako premiei egoki eta azkar erantzun ahal izateko.

7.3. Aurreko puntuetan jasotako prozesuez gain, Plangintza Batzordearekin adostu eta gero, aldi baterako enplegu deialdi espezifikoak egin ahal izango dira premia puntualei erantzuteko. Deialdi horietako izangaiak horrelako premietarako bakarrik izango dira, eta ez dute lan poltsarik osatuko.

7.4. Administrazioak unibertsitateak berak egindako hautaketa prozesuetatik abiatuta osatuko ditu lan poltsak, eta salbuespenez, behar bezala arrazoitutako eta Plangintza Batzordeak onartutako kasuetan, eta soilik horietan, beste esparru batzuetan egindako hautaketa prozesuetako lan poltsetan lanerako moduan dauden pertsonengana jo ahaliko du. Puntu honetan ezarritakoaren babesean zerbitzuak ematen dituzten pertsonak kasuan kasuko lan poltsan sartuko dira, zerbitzuak ematen hasten diren egunean lan poltsan azkenengo lekuan dagoen kidearen atzetik, betiere, egiaztatzen bada jatorrizko lan poltsa eratzeko hautaketa prozesuan oposizio fase bat egon dela.

Aukeraketa hau baldintzatuko dute eraginkortasun, eragimen eta eragingarritasun administratiboaren printzipioek: deialdi espezifiko bat egiteko aukera materialek, zerbitzuak emateko dagoen premiak eta zerbitzuak emateko profil zehatzak.

7.5. Lan kontratudunen kasuan, talde eta espezialitate jakin bateko lan poltsa agortuta badago eta premia bati berehala erantzutea beharrezkoa bada, espezialitate bereko goragoko hurrengo taldeko lan poltsara jo ahal izango da, eta azken lan poltsa horretan izangairik ez badago, behegoko hurrengo taldekora, betiere, lan poltsa horretako kideek behar besteko titulazioa badaukate.

Funtzionarioen kasuan, talde jakin bateko lan poltsa agortuta badago eta premia bati berehala erantzutea beharrezkoa bada, goragoko hurrengo taldeko lan poltsara jo ahal izango da, pare hauek errespetatuz: menpekoak - administrari laguntzaileak; administrari laguntzaileak - administrariak; administrariak - unibertsitate gestioa (orokorra), bibliotekako teknikari laguntzailearen lanpostuetan izan ezik: horietan lehendabizi bibliotekako laguntzaileen poltsara joko da; unibertsitate gestioa (orokorra) - gestioko teknikariak (gestio orokorra); bibliotekako laguntzaileak/artxibo, biblioteka eta museoetako fakultatiboak, unibertsitate gestioa (enpresa zientzietan diplomatuak) - gestioko teknikariak (ekonomia zientziak); unibertsitate gestioa (enpresako EUD) - gestioko teknikariak (medikuntza). Halaber, A taldeko lan poltsa espezifikoetako bat agortuta badago, dagokion lan poltsara jo ordez, gestioko teknikarien (gestio orokorra) lan poltsara jo ahal izango da, kasuan kasuko baldintza espezifikoak betetzen duten izangaiei deitzeko. Izangairik ez badago, behegoko hurrengo taldeko lan poltsara jo ahal izango da, goian zehaztutako pare berak errespetatuz, betiere lan poltsa horretako kideek behar besteko titulazioa badaukate.

8. artikulua.- Hobespenak zehaztea.-

8.1. Akordio honen eraginpeko pertsonak urtero zehaztu ahal izango dituzte, gerentearen erabakiaren bidez horretarako ezarriko den prozedurarekin bat eta bertan adieraziko diren epeen barruan, lan eskaintzetarako lehenetsi nahi dituzten aukerak. Zehaztu ahal izango dituzten elementuak dira lurralde esparrua, eskaintzaren iraupena, lanaldi mota edo Eibarren lan egiteko aukera, betiere, artikulua honetan adierazitako baldintzetan. Ezer zehazten ez duten pertsonak lanerako moduan agertuko dira orain arte lanerako moduan egon diren lurralde berberetan, edozein iraupenetako eskaintzak jasoko dituzte, eta ez dute lanaldi partzialeko edo arratsaldeko lanaldiko eskaintzarik jasoko, ezta Eibarren lan egiteko eskaintzarik ere. Urte jakin batean zehaztutako aukerak hurrengo urteetarako mantenduko dira, interesdunak berak ez baditu aldatzen urtero horretarako ezarriko den epearen barruan.

Lan poltsetarako hautaketa prozesuak gainditu dituzten pertsonak, lan eskaintzetarako hobespenak zehazteko epea itxi ondoren sartzen badira lan poltsetan, kasuan kasuko lan poltsan sartzerakoan zehaztu ahal izango dituzte aukerok indarreko urterako.

8.2. Lurralde esparrua zehaztea. Akordio honen eraginpeko pertsonak lanean jarraituko dute orain arte lanean egon diren lurralde berberetan edo lan eskaintzak jasoko dituzte orain arte eskaintzak jaso dituzten diren lurralde berberetarako (kasu bakoitzerako lurralde esparruari buruzko xehetasunak akordio honen 1. eta 2. eranskinetan jaso dira). Hala ere, pertsona horiek lurralde esparrua murriztu ahal izango dute, hala badagokio, eta campus bakarrean edo bi campusetan lanerako moduan egon nahi duten adierazi ahal izango dute. Lurralde esparrua zehaztu ondoren, esparru hori bakarra izango da eta esparru oso bat balitz bezala funtzionatuko du. Horrela, bada, campus baterako jasotako lan eskaintzari uko egiteak aukeratutako esparru guztirako ondorioak sortuko ditu.

Akordio hau onartzen denetik aurrera, urtean behin aldatu ahal izango dira lurralde aukerak, baina ezingo dira inola ere 1. eta 2. eranskinetan jasotakoak (abiapuntukoak) baino zabalagoak izan.

8.3. Eskaintzaren iraupenarekin lotutako aukerak zehaztea. Lan poltsetako kideek urtero zehaztu ahal izango dute zein iraupenetako eskaintzak jaso nahi dituzten, horretarako ezarritako epearen barruan. Aukerak honako hauek izango dira:

- Edozein iraupenetako eskaintzak jasotzeko moduan egotea: lan eskaintzak jasoko dituzte, kontratuaren edo izendapenaren iraupena gorabehera.
- Soilik iraupen luzeko eskaintzak jasotzeko moduan egotea: sei hilabetetik gorako zerbitzuak emateko eskaintzak baino ez zaizkie ingo.

8.4. Lanaldi motarekin edo Eibarren lan egitearekin lotutako aukerak zehaztea. Lan poltsetako kideek urtero aukeratu ahal izango dute jarraian adierazten diren eskaintza moten artetik zeinetarako jaso nahi dituzten deiak (mota guztiak ere aukeratu ahal izango dituzte), horretarako ezarritako epearen barruan. Aukerak honako hauek izango dira:

- lanaldi partzialeko eskaintzak
- arratsaldeko lanaldiko eskaintzak
- Eibarren lan egiteko eskaintzak



ESP
Zerbitzu
Publikoak

steilas

Enseñanza



UPV/EHU

ELA

Era horretako premiei erantzun behar zaienean, halakoetan interesa duten pertsonaei deituko zaie zuzenean, lan poltsan duten hurrenkeraren arabera. Eskaintza horiek nahitaez onartu beharko dira.

8.5. Eskaintzaren iraupenarekin eta lanaldi motarekin lotutako aukerak zehazterakoan posible diren konbinazio guztiak egin daitezke eta konbinazio horiek desberdinak izan daitezke campusaren arabera. Horrela, bada, adibide bat jartzearren: hiru campusetan lanerako moduan dagoen pertsona batek edozein iraupenetako lan eskaintzak jaso nahi dituela zehaztu ahal izango du, eta lanaldi partzialeko eta/edo arratsaldeko lanaldiko eskaintzak jaso nahi dituela, Bizkaiko Campusean; eta, bestalde, aldi berean, Araba eta Gipuzkoako campusetan iraupen luzeko eskaintzak baino jaso nahi ez dituela zehaztu ahal izango du.

8.6. Nahitaez onartu beharko dira pertsona batek bere interesen arabera zehaztutako aukerekin bat datozen eskaintza guztiak, edo 8.1 artikuluaaren arabera ezer zehazten ez dutenei ezartzen zaizkien aukerekin bat datozen guztiak.

8.7. Lanaldi partzialean, arratsaldean edo Eibarren lan egiteko eskaintzak, kontrakorik adierazi ezean egiten ez direnak, urtero hobespenak zehazteko ezarriko den epearen barruan aukera horiek lehenetsi dituzten pertsonaei egingo zaizkie lehenengo, eta, ondoren, lan poltsako gainerako kideei. Azken kasu horietan, eskaintza onartzea borondatezkoa izango da. Borondatez onar daitezkeen eskaintza horiei uko egiten dieten pertsonak ez dute era horretako beste eskaintzarik jasoko, horrelakoak jaso nahi dituztela adierazten ez duten artean. Nahi hori urtero hobespenak zehazteko ezarriko den epe berean adierazi beharko dute.

Bigarren titulua.- Lan poltsen eta izangaien lehentasun ordena.-

9. artikulua.- Izangaien lehentasun ordena lan poltsetan.-

Akordio honetako lan poltsetan ezarritako lehentasun ordena aurreko arautegian (2010eko martxoaren 26ko Akordioan) ezarritako berbera da. Lehentasun ordena hori da 1. eta 2. eranskinetan jaso dena, behin betiko baztertuta egon diren kideak lan poltsetatik kendu ondoren.

10. artikulua.- Egoerak lan poltsetan.

Lan poltsetako kideak honako egoera hauetakoren batean egongo dira: "Lanerako moduan", "lanean (11. art.)", "lanean (12. art.)", "lanpostu hutsean (12. art.)", "behin-behinean baztertuta", "UPV/EHUn lanean egoteagatik baztertuta", "lanean hasteko zain" eta "aurkitzeko ez den moduan".

10.1. LANERAKO MODUAN. "Lanerako moduan", eta, ondorioz, lan poltsa jakin batetik eskaintzak jasotzeko moduan egongo dira honela ez dauden pertsonak: ez lan poltsa horretatik egindako dei bat dela bide lanean, ez artikulua honetan jasotako bestelako egoeraren batean.

10.2. LANEAN (11. ART.). Lan poltsa jakin batean "lanean (11. art.)" egoeran egongo dira lan poltsa horretatik egindako dei arrunt bat- akordio honetako 11. artikuluan jasota daudenetako bat- dela bide UPV/EHUn zerbitzuak ematen ari diren pertsonak.

10.3. LANEAN (12. ART.). Lan poltsa jakin batean "lanean (12. art.)" egoeran egongo dira lan poltsa horretatik egindako ezohiko dei bat -akordio honetako 12. artikuluan jasota daudenetako bat- dela bide, UPV/EHUn zerbitzuak ematen ari diren baina lanpostu huts batean ez dauden pertsonak. "Lanean (12. art.)" egoeran dauden pertsonen lanpostu hutsak betetzeko deiak eta lan baldintzak hobetzekoak baino ez dituzte jasoko, arautegi honetan ezarritako baldintzetan.

Horrez gain, "lanean (12. art.)" egoeran egongo dira aurreko paragrafoan adierazitako egoeretakoren batera bat-batean iragan diren pertsonak, nahiz eta egoera aldaketa hori 12. artikuluko deiek eragindakoa izan ez.

10.4. LANPOSTU HUTSEAN (12. ART.). Lan poltsa jakin batean "lanpostu hutsean (12. art.)" egoeran egongo dira lan poltsa horretatik hornitu behar den lanpostuen zerrendako lanpostu huts bat betetzen dauden pertsonak, arautegi honetan aurreikusten diren deietako bat dela bide, edo bat-bateko arrazoiek eraginda. "Lanpostu hutsean (12. art.)" egoeran dauden pertsonen lan baldintzak hobetzeko deiak baino ez dituzte jasoko, arautegi honetan ezarritako baldintzekin bat.

10.5. BEHIN-BEHINEAN BAZTERTUTA. Egoera honetara pasatuko dira lan eskaintza bati arrazoi justifikatuekin uko egiten dioten lan poltsa jakin bateko kideak, uko egitea justifikatzeko 18.1 artikuluko arrazoietakoa bat alegatzen badute. Halaber, egoera honetara pasatuko dira, eta hala geratuko dira nahitaez urtebete, inolako justifikaziorik gabe lan eskaintza bati uko egiten diotenak, eta gainera azken tokira pasatuko dira kasuan kasuko lan poltsan eta esparruan.

10.6. BEHIN BETIKO BAZTERTUTA. Egoera honetara pasatuko dira 18.2 artikuluan zehaztutako kasuetakoren batean dauden lan poltsa bateko kideak.

10.7. UPV/EHUn LANEAN EGOTEAGATIK BAZTERTUTA. Egoera honetara pasatuko dira lan eskaintza bati uko egiten dioten lan poltsa bateko kideak, uko egitea justifikatzeko UPV/EHUn kontratu edo izendapen bat indarrean daukatela alegatzen badute. Halaber, egoera honetara pasatuko dira lan poltsa jakin batean "lanean" egoeran egonik, indarrean duten kontratua edo izendapena bertan behera uzten dutenak UPV/EHUK berak egindako beste eskaintza bat onartzeko. Puntu honetan araututako egoeran dauden langileek 12. artikuluan zehaztutako deiak baino ez dituzte jasoko.

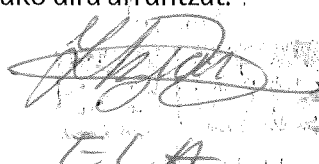
10.8. LANEAN HASTEKO ZAIN. Egoera honetan egongo dira lan eskaintza bat onartu duten lan poltsa bateko kideak, eskaintza onartu duten egunetik eskaintza horri dagokion kontratu edo izendapenaren hasiera egunera arte. Tarte horretan beste lan aukeraren bat sortuko balitz, egoera honetan dauden kideei eskaini ahal izango zaie, betiere, eskaintza berriari dagokion kontratu edo izendapenaren hasiera data ez bada dagoeneko onartuta duten eskaintzari dagokionarena baino beranduagoakoa.

10.9. AURKITZEKO EZ DEN MODUAN. Egoera honetan egongo dira eskaintza bat egiteko ezarritako epeen barruan aurkitu ezin izan diren lan poltsa jakin bateko kideak.

Hirugarren titulua.- Zerrendak eta lan poltsak kudeatzeko irizpideak.

11. artikulua.- Dei arruntak.

11.1. Edozein lan poltsatik aldi baterako premiei erantzuteko egiten diren eta hurrengo artikulukoak ez diren dei guztiak hartuko dira arruntzat.



11.2. Kasuan kasuko lan poltsan "lanerako moduan" agertzen den eta eskaintako lanpostuaren baldintzak betetzen dituen lehenengo pertsonari egingo zaizkio.

11.3. Pertsona horrek eskaintzari uko egiten badio akordio honetako 18.1.1 artikuluan lan poltsetako kideak behin-behinean baztertzeko adierazitako arrazoietakoren bat alegatuta, behin-behinean baztertuta egotera pasatuko da. Egoera horretan, gehienez ere, bost urte eman ahal izango ditu, eta, horiek igarotakoan, behin betiko baztertuta geratuko da automatikoki. Bost urte urteko aldi hori igarotzen ez den artean pertsona hori lanerako moduan egotera bueltatu ahal izango da, baina, horretarako, eskaera egin beharko du, idatziz, eta bere garaian behin-behinean baztertuta geratzeko alegatutako arrazoia egiaztatzen duten agiriak bidali.

11.4. Pertsona horrek eskaintzari uko egiten badio 18.1.1 artikuluan lan poltsetako kideak behin-behinean baztertzeko adierazitako arrazoietakoren bat alegatu gabe, kasuan kasuko lan poltsako azkena izatera pasatuko da (interesdunari eskaintza egiten zaionean hark zehaztuta duen lurralde esparruan sartuta dauden campus guztietan), eta behin-behinean baztertuta egotera pasatuko da urtebeterako, baztertu duten egunetik hasita, aldi horretan lanerako moduan egotera bueltatzeko aukerarik izan gabe. Urtea igarotakoan, interesduna lanerako moduan egotera bueltatu ahal izango da, baina, horretarako, eskaera egin beharko du, idatziz; bestela, behin-behinean baztertuta jarraituko du, gehienez ere, aurreko paragrafoan adierazitako aldia igaro arte.

12. artikulua.- Ezohiko deiak: lanpostu hutsak eta iraupen luzeko premiak.

12.1. Halakotzat hartuko dira lanpostuen zerrendako plaza hutsak betetzeko egiten diren deiak, baita honako pertsona hauek ordezkatzeko egiten direnak ere: lanpostu hutsetan zerbitzu betekizunetan (funtzionarioak) edo eginkizunen esleipenean (lan kontratudunak) daudenak, liberazio sindikalak hartuta daudenak, zerbitzu berezietan daudenak, osasun arrazoiak direla eta lanpostua aldatuta dutenak edo txanda kontratua hartuta dutenak. Halakotzat hartuko dira, halaber, pertsona batek behin betiko erretiroa hartu aurretik eska dezakeen baimena ordezkatzeko egingo diren deiak, betiere erretiroaren ondoren geratuko den egoera artikuluko honetan jasotakoetako bat baldin bada, bai eta halako baimenek utzitako hutsuneak betetzera zerbitzu betekizunetan joandako funtzionarioak ordezkatzeko egiten diren deiak ere. Aurreikusten bada langileak erretiroa hartu ondoren —hau da, txanda kontratua lotzen zaion edo ordezkatu beharreko baimenarekin dagoen pertsonak erretiroa hartu ondoren— lanpostua plaza huts bilakatuko dela, ordezkapen horri lanpostu huts bati ematen zaion trataera bera emango zaio artikuluko honen ondorioetarako, eta ordezkoa "lanpostu hutsean (12. art.)" egoerara pasatuko da ordezkapena egiten hasten den unetik bertatik.

12.2. Aurreko atalean jasotako premiei erantzun behar zaienean, lehenengo, kasuan kasuko lan poltsako zerrendan aurrena dagoen pertsonari deituko zaio, betiere, "lanerako moduan", "lanean (11. art.)" edo "UPV/EHU lanean egoteagatik baztertuta" badago; eta deiak egiten jarraituko da zerrendan behera, hurrenkera errespetatuz, premia horri erantzun arte. "Lanean (12. art.)" edo "lanpostu hutsean (12. art.)" egoeran dauden pertsonak ere jasoko dituzte dei hauek, hurrengo ataleko baldintzak betetzen direnean.

12.3. Lan baldintzak hobetzeko deiak. Artikulu honetan jasotako premiei erantzuteko zerbitzuak ematen dauden pertsonak, lanpostuan gutxienez bi urte badaramatzate, mota bereko beste lanpostu bat betetzeko eskaintza egingo zaie, eskaintza horrekin "lanean (11. art.)" egoeratik "lanpostu hutsean (12. art.)" egoerara iragango badira, edo maila bat edo gehiagoko hobekuntza lortuko badute, edo campusa

aldatzeko aukera izango badute, edo arratsaldeko lanaldia izatetik goiz eta arratsaldeko lanaldia edo goizeko lanaldia izatera pasatuko badira.

Lan baldintzak hobetzeko deien artetik campus aldaketa edo lanaldi aldaketa dakartenak jaso ahal izateko, eginda eduki beharko da, 8. artikuluko hobespenak zehazteko urtero ezarriko den epearen barruan, halako deiak jasotzeko eskaera. "Lanean (12. art.)" egoeratik "lanpostu hutsean (12. art.)" egoerara iragatea dakarten lan baldintzak hobetzeko deiak, edo maila aldatzea dakartenak, bere kabuz egingo ditu administrazioak, aldez aurretik eskaerarik egin beharrik gabe.

12.4. "UPV/EHUn lanean egoteagatik baztertuta" dauden pertsonen artikulua honetako deiak bakarrik egingo zaizkie.

12.5. Artikulu honetako eskaintzak onartzea borondatezkoa izango da, eta, beraz, uko egiteak ez du ondorengo deietarako lehentasuna galtzerik ekarriko. Eskaintzari ezetz esanez gero, ordea, izangaiari ez zaio artikulu honetako beste deirik egingo urtebete igaro arte onartu ez duen eskaintzaren hasiera datatik. Eskaintza hauek nahitaez onartu beharrekoak izango dira "lanerako moduan" agertzen diren pertsonentzat, horientzat dei arruntak izango baitira. Hala ere, azken kasu horretan, "lanerako moduan" dagoen pertsona, eskaintza onartutakoan, "lanean (12.art.)" edo "lanpostu hutsean (12. art.)" egotera pasatuko da, dagokionaren arabera.

13. artikulua.- Deiak egiteko era.-

13.1. Lan eskaintzak telefonoz, posta elektronikoz edo interesdunarekin azkar eta erraz komunikatzeko aukera ematen duen beste edozein bide erabiliz egingo dira. Lan eskaintzaren berri ematerakoan zerbitzu normalak emateko eskaintzak eta premiazko zerbitzuak ematekoak bereiziko dira.

13.2. Oro har, eskaintzak posta elektronikoz egingo dira, eta posta elektronikoko mezuarekin batera, sms bat bidaliko zaio izangaiari mugikorrera, posta elektronikoko eskaintza berri bat duela adieraziz. Izangaiak eskaintzari erantzun beharko dio hurrengo laneguneko 12:00ak baino lehen, posta elektronikoz edo AZPkoen Zerbitzura telefonoz deituta. Artikulu honetan jasotakoaren ondorioetarako, ez dira laneguntzat hartuko hiru lurreko historikoetako edozeinetan jaiegunak diren egunak. Adierazitako epearen barruan erantzunik jaso ezean, izangaiarekin harremanetan jartzeko beste saiakera bat (bakarra) egingo da haren telefono mugikorrera deituta, eta horrelakoetan, eskaintzari berehala erantzun beharko zaio. Azken saiakera hori egin ondoren izangaiarekin harremanetan jartzerik lortu ezean, izangai hori AURKITZEKO EZ DEN MODUAN egoerara pasatuko da lan poltsan.

13.3. Berehala erantzutekoak diren premiak. Gehienez ere, eskaintzaren berri emateko bi saiakera egingo dira bi orduko epearen barruan, eta interesdunak ordubeteko epea izango du erantzuteko. Berehala erantzuteko premiatzat hartuko dira aurreikusi ezin diren langile premiak -bereziki lanerako ezintasun iragankorra duten langileen ordezkapenak egitekoak-, horien ondorioz ikastegiak, liburutegiak edo zerbitzuak jendaurreko ordu guztietan edo batzuetan itxi behar badira edo leku eta zerbitzu horietan gutxieneko arretarik eman ezin bada. Deiak egiteko era hau ez da inoiz erabiliko bi hilabetetik gorako kontratazioetarako, hasiera batetik eta eskuragarri dagoen informazioaren arabera kontratazioak iraupen hori izango duela aurreikusten bada, ezta ezohiko deiak egitea eskatzen duten premiei erantzuteko ere.

13.4. Harremana eta bermeak. Artikulu honetan ezarritako epeen barruan izangaiarekin harremanetan jartzerik lortu ezean, izangaia AURKITZEKO EZ DEN MODUAN egoerara pasatuko da lan poltsan eta prozedura honi jarraituko zaio:

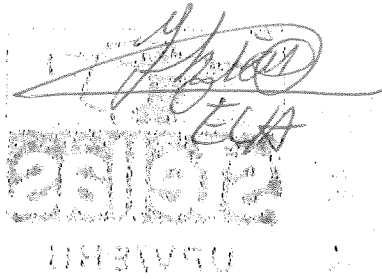
- Interesdunari jakinarazpen bat bidaliko zaio posta elektronikora eta mezu bat telefono mugikorrera, adieraziz 20 egun naturaleko epea daukala, jakinarazpena jaso eta hurrengo egunetik hasita, AZPkoen Zerbitzuarekin harremanetan jartzeko, eta halakorik egin ezean, ulertuko dela ez duela jarraitu nahi egin zaion eskaintzari dagokion lan poltsan.
- Aipatutako 20 eguneko epearen barruan interesdunak behin-behinean baztertuta geratzeko arrazoi egokiren bat aurkeztuz gero, egoera horretara pasatuko da dagokion lan poltsan. Interesduna AZPko Zerbitzuarekin harremanetan jartzen bada, baina ezin badu behin-behinean baztertuta egoteko arrazoi egokirik alegatu, lanerako moduan ipiniko da lan poltsan, baina berarekin harremanetan jarri ezin izanaren 1. oharra erantsiko zaio. Hiru aldiz (hiru eskaintza desberdinetan) gertatzen bada interesdunarekin harremanetan jartzea ezinezko gertatu ondoren hark behin-behinean baztertuta geratzeko arrazoi egokirik ez alegatzea, hirugarren oharra jartzearekin batera interesduna kasuan kasuko lan poltsako azkena izatera pasatuko da (eskaintza egiten zaion unean hark zehaztuta duen lurralde esparruak barne hartzen dituen campus guztietan), eta, horrez gain, zigor modura, ez du lan poltsa horretatik lan eskaintzarik jasoko urtebetean.
- Aipatutako 20 eguneko epearen barruan interesduna ez bada AZPko Zerbitzuarekin harremanetan jartzen, gutun ziurtatua bidaliko zaio, hartu agiriarekin. Kasuan kasuko esparrurako behin betiko baztertuta geratu dela adieraziko zaio, eta 10 egun naturaleko epea emango zaio erreklamazioa egiteko, aipatutako gutuna jasotzen duenetik hasita.

13.5. Jakinarazpenak egiteko, horiek egin behar diren unean sisteman agertzen diren telefono zenbakiak eta helbideak erabiliko dira, eta lan poltsetako kideen erantzukizuna izango da harremanetarako datuak uneoro eguneratuta mantentzea. Izangaiek aktiboan dauden posta elektronikoko helbide bat eta telefono mugikorreko zenbaki bat eman beharko dituzte. Posta elektronikoko helbidean edo telefono zenbakian aldaketarik egonez gero, interesdunak berak eguneratu beharko du informazioa Langilearen Atarian (atari horretan kontsultatu eta aldatu ahal izango ditu datuak izangaiak, erabiltzaile eta pasahitzarekin bertan sartu eta gero).

13.6. Eskaintza bat egin eta izangaiak onartuz gero, irmotzat hartuko da, eta gerora lanerako moduan agertzen den pertsona batek ezin izango du eskubide hobia duela aldarrikatu. Eskaintzak askotarikoak direnez, eta, bakoitzaren arabera, kontuan hartu beharreko alderdiak ere asko direnez (dei arruntak, euskalduntze ikastaroak, aldi baterako programak gauzatzeko izendapenak, lanpostu hutsak, etab.), denboraz egingo dira, eskubide gehien duen pertsonarentzat izan daitezen beti.

14. artikulua.- Bi taldetara irekitako plazak

Lanpostuen zerrendan bi titulazio taldetara irekita agertzen diren plazak betetzeko, oro har, goiko titulazioko poltsetara joko da eta, ondoren, beheko titulaziokoetara.



15. artikulua.- Izendapen askeko lanpostuak.

Lan poltsetatik aukeratutako pertsonak ezin izango dituzte izendapen askeko sistema erabiliz bete beharrekoak diren lanpostuak aldi baterako bete, salbu eta lanpostu horiei dagozkien deialdiak egin ondoren lanpostua bete gabe geratu bada izangairik egon ez delako, izangaiek baldintzak betetzen izan ez dituztelako edo hautaketa prozesua batek ere gaingiditu ez duelako.

Kasu horretan lanpostua atxikita dagoen organoak egingo du aukeraketa kasuan kasuko lan poltsan lanpostuaren baldintzak betetzen dituzten izangaien artetik, lehentasun ordenari eutsi gabe. Horretarako organo horren eskura jarriko da une horretan "lanerako moduan", "lanean (11. art.)", "lanean (12. art.)", "lanpostu hutsean (12. art.)" eta "UPV/EHU lanean egoteagatik baztertuta" dauden izangaien zerrenda, eta organoak horien artetik bat aukeratu eta Gerentziari egin ahal izango dio hura izendatzeko proposamena, proposatutako pertsona ados baldin badago.

16. artikulua. Desgaitasuna duten pertsonak.-

Bereziki aintzat hartuko dira desgaitasuna behar bezala egiaztatzen duten poltsetako kideak, bai haientzat gorde beharreko eskaintza kopuruari dagokionez, (eskaintzen % 7 gutxienez —edo hamabost eskaintzatatik bat gutxienez—), bai eskaintza motari dagokionez, bete beharreko eginkizunak pertsonaren premietara ahalik eta ondoen egokitze aldera.

Laugarren titulua.- Kontratua edo izendapena bertan behera uztea eta lan poltsatik baztertuta geratzea-

17. artikulua.- Kontratua edo izendapena bertan behera uztea.-

17.1. Arrazoi orokorrengatik. Lanpostu berean hiru urte baino gehiago etenik gabe zerbitzuan egin dituenak eskatu ahal izango du izendapena edo kontratua bertan behera uztea, horretarako arrazoiak alegatuta. Eskaera onartuz gero, aurkeztu denetik hilabetera izango ditu ondorioak. Hilabete hori igarotakoan, langileak lanpostua utziko du eta lanerako moduan egotera pasatuko da bere poltsan eta zerrendan, dagokion tokian.

17.2. Lan baldintzak nabarmen aldatzeagatik. Kontratuaren edo izendapenaren indarraldian zehar lan baldintzak nabarmen aldatuz gero (lanaldia edo lekua, adibidez), kontratua edo izendapena bertan behera uzteko eskaera aurkeztu ahal izango da, arrazoiak alegatuta. Eskaerak, onartuz gero, berehala izango ditu ondorioak, edo, hala badagokio, lan baldintzak nabarmen aldatzea aurreikusten den egunean, eta eskatzaileak lanpostua utziko du eta lanerako moduan egotera pasatuko da bere lan poltsan, dagokion tokian.

17.3. Lanaldi partzialagatik edo arratsaldeko lanaldiagatik. Lanaldi arrunta baino laburragoa duenak edo arratsaldeko lanaldia duenak, gutxienez urtebete igarotakoan, izendapena edo kontratua bertan behera uzteko eskaera aurkeztu ahal izango du. Automatikoki onartuko da, eta aurkeztu eta hilabetera izango ditu ondorioak. Hilabete hori igarotakoan, langileak lanpostua utziko du eta lanerako moduan egotera pasatuko da bere zerrendan eta lan poltsan, dagokion tokian.

18. artikulua.- Lan poltsatik baztertuta geratzea.-

18.1. Behin-behinean baztertuta geratzea. Behin-behinean lan poltsetatik baztertutako pertsonak ez dute beste lan eskaintzarik jasoko harik eta AZPkoen Zerbitzuari idatziz jakinarazi arte berriz ere lanerako moduan daudela, eta harik eta aurkeztu arte bere garaian behin-behinean baztertuta geratzeko alegatutako arrazoiak egiaztatzen. Jakinarazpena egin ondoren, lan poltsara itzuliko dira, zeuden tokira.

18.1.1. Behin-behinean baztertuta geratzeko arrazoi izango dira honako hauek:

- a) indarrean dagoen kontratu edo izendapen bat edukitzea edozein administrazio publiko edo enpresa pribatutan, edo zerbitzuen errentamenduan egotea edo autonomo gisa lanean lizentzia fiskalarekin, eta hori behar bezala egiaztatzea.
- b) unibertsitatean bertan kontratu edo izendapen bat indarrean izatea, eta, hortaz, "UPV/EHU lanean egoteagatik baztertuta" egotea.
- c) osasun arazoak edo amatasuna, eta behar bezala egiaztatzea, medikuaren ziurtagiriaren bidez.
- d) seme-alabak zaintzeko eszedentziaren eta interesdunarekin batera bizi diren adinekoak zaintzeko eszedentziaren pareko egoeran egotea, funtzionarioen arloko legeetan zehazten diren baldintzetan eta epean. Egoera hau bateraezina izango da arlo publikoko edo pribatuko beste edozein lanekin eta izangaiak ezingo du alegatu kontratu edo izendapen bat indarrean badu, salbu eta jatorrizko erakundean eszedentzia aitortuta badauka.
- e) bidaiaren egotea edo bidaiaren kontratatuta izatea. Izangaiak gehienez ere 30 egun naturaleko epea edukiko du berriz ere lanerako moduan dagoela jakinarazteko.
- f) familiako arrazoi larriak, behar bezala justifikatuta.
- g) behin-behineko eginkizun gabetzea edo eginkizun gabetze irmoa, epailearen erabaki baten edo diziplinazko espediente baten ondoriozkoa.
- h) beka baten onuradun izatea edo ikasketa ofizialak egiten egotea eta behar bezala egiaztatzea.
- i) udako oporretako egoera berezia, urte bakoitzeko lanaldi eta ordutegien zirkularrean zehaztutako data eta gehienezko epe orokor berberetan.

18.1.2. Kasuan kasuko arrazoiak deia jasotzen den unean alegatuko da, eta behar bezala egiaztatu beharko da berriz ere lanerako moduan jartzea eskatzen denean. Dokumentu horiek ezingo dira berriz ere erabili beste eskaintza bati ezetz esatea justifikatzeko. Berriz ere lanerako moduan jartzea eskatu ondoren, ez bada behar bezala egiaztatzen behin-behinean baztertuta geratzeko emandako arrazoiak, edo aurretik erabilitako dokumentazioa berriz erabiltzen bada, 11.4 artikuluan jasotakoa aplikatuko da. Derrigorrean baztertuta egoteko urtebeteko aldia hasiko da kontatzen interesdunak berriz ere lanerako moduan jartzea eskatu duenetik, eta ezingo da inola ere gainditu hurrengo puntuan adierazten den bost urteko muga.

18.1.3. Behin-behinean baztertuta eman daitezke, gehienez ere, bost urte, egoera hori aitortzen denetik hasita, eta horiek igarotakoan, egoera horretan dauden izangaiak behin betiko baztertuta geratuko dira automatikoki. Muga hori ez zaie aplikatuko UPV/EHU lanean egoteagatik baztertuta daudenei.

18.1.4. Behin-behinean baztertuta geratzen direnak hala geratuko dira kasuan kasuko lan poltsan zehaztuta dituzten aukera guztietan.

18.2. Behin betiko baztertuta geratzea.

18.2.1. Lan poltsetatik behin betiko baztertuta geratzeko arrazoi izango dira honako hauek:

- a) Interesdunak hala eskatzea, AZPkoen Zerbitzuari zuzendutako idatziaren bidez.
- b) Interesdunak aldi baterako kontratua edo bitarteko izendapena bere borondatez bertan behera uztea bukaera data baino lehenago, salbu eta hori gertatzen denean UPV/EHU bertan beste lan eskaintza bat onartu duelako edo arautegi honetako 17. artikuluan arautzen diren egoeretako batean dagoelako.
- c) Behin-behinean baztertuta eman daitekeen gehienezko aldia igarotzea.
- d) Zehapena dela eta zerbitzutik aldentuta egotea edo eginkizunez behin betiko gabetuta, eta ondorioz lan poltsa guztietatik baztertuta egotea, betiere horretarako ebazpen judizial irmo bat edo errektorearen erabaki bat baldin badago, eta horrek eragotzi gabe desgaikuntza kasu espezifikoak aztertu ondoren beste erabaki batzuk hartzea.
- e) AZPkoen Zerbitzuarekin harremanetan ez jartzea arautegi honetan ezarritako epeetan lan poltsan jarraitzeko nahiaren berri emateko, zerbitzu horrek lortu ez duenean interesdunarekin komunikatzea, horretan ahalegindu arren, arautegi honetako 13.4 artikuluan ezarritako prozedurarekin bat.
- f) Izangaiak jasotzea bidegabe kaleratua izan dela dioen epai bat, eta, lanean berriz hartua izateko aukera eta kalte ordaina jasotzeko aukera eskainita, kalte ordaina hautatzea. Kasu hau b) letrakoren parekotzat joko da.
- g) Nahitaezko erretiroa hartzeko adinera heltzea edo ezintasun iraunkor osoa edo absolutua aitortuta izatea, kasu honetan izan ezik: ezintasuna aitortzeko ebazpenean zehazten denean lanerako ezintasuna sortzen duen egoerak hobera egin lezakeela, eta bi urte edo hortik beherako epe bat zehazten denean interesdunaren egoera berriz aztertzea eskatzeko, bitarte horretan lanpostua gordeko zaiola.

18.2.2. Behin betiko baztertuta geratzen diren izangaiak hala geratuko dira kasuan kasuko lan poltsan, d) eta g) letretan aurreikusitako kasuetan izan ezik. Kasu horietan izangaiak lan poltsa guztietatik geratuko dira baztertuta.

18.2.3. Behin betiko baztertuta geratzen direnei horren berri emango zaie, eta hamar egun balioduneko epea izango dute alegazioak aurkezteko.

18.2.4. Administrazioak behin betiko baztertuta geratu direnen berri emango du hiru hilerik behin plangintza batzordeetan.

Bosgarren titulua.- Gai osagarriak.-

19. artikulua.- Lanpostuak betetzeko lehentasunen hurrenkera.-

Karrerako funtzionarioek izango dute lehentasuna akordio honen gaia diren premiak (hau da, aldi baterakoak) betetzeko arlo administratiboko lanpostuetan, zerbitzu betekizunei buruzko akordioari jarraituz. Lehentasun hori bera izango dute lan kontratudun finkoek eurei dagozkien lanpostuetarako, eginkizunen esleipenari buruzko akordioari jarraituz.

20. artikulua.- Langile egonkorak.-

20.1. 2006ko azaroaren 30eko Akordioaren arabera (Gobernu Kontseiluak abenduaren 20ko bileran berretsitako akordioa) egonkorak diren langileak ere akordio honen menpe daude, 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat, baina akordio honetako lan poltsa eta zerrendetako gainerako kideen aurretik egongo dira, eta ez zaie etengo UPV/EHurekin duten lan harremana.

20.2. Karrerako funtzionarioen edo lan kontratudun finkoen lehentasunari zor zaiona bete ostean, plantillan sortzen diren lanpostu hutsak lehendabizi langile egonkorrei eskainiko zaizkie.

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

Bitarteko funtzionario baten edo aldi baterako lan kontratudun baten nagusiak uste duenean eta idatziz egiaztatzen duenean langileak bere ohiko zereginak betetzeko ezintasun nabarmena duela, eskatuko du prozedura bat abian jartzeko. Prozeduran interesdunari entzungo zaio, eta sindikatuei ere aukera emango zaie alegazioak egiteko, betiere gorde beharreko konfidentzialtasuna gordeta, eta Prebentzio Zerbitzuak esku hartu beharko lukeen ala ez erabakiko da.

Azkenean langileak bere ohiko zereginak betetzeko ezintasun nabarmena duela egiaztatzen bada, behar diren neurriak hartuko dira pertsona horrek lan poltsan duen egoerarekin lotuta, inguruabarrak aztertu ondoren. Neurriok gerentearen erabaki batean jasoko dira, aurretik Plangintza Batzordeak iritzia eman ondoren.

Xedapen iragankorra.-

Akordio hau sinatzen den egunean unibertsitatearen webgunean argitaratuko dira UPV/EHUK dituen lan poltsak eta poltsa bakoitza osatzen duten kideen zerrendak, eta hamar egun balioduneko epea irekiko da erreklamazioak aurkezteko.

Erreklamazioak ebatzitakoan, lan poltsak eta zerrendak behin betiko onartuko dira Plangintza Batzordearen erabakiaren bidez, eta akordio honi erantsiko zaizkio bi eranskinetan: 1. eranskina (funtzionarioak) eta 2. eranskina (lan kontratudunak). Horrez gain, UPV/EHuren webgunean argitaratuko dira arautegi honetako 5. artikuluan ezarritako baldintzetan.

Ondoren, akordio honetako 8. artikuluan jasotako aukerak zehazteko epea ezarriko da.

Xedapen indargabetzailea.-

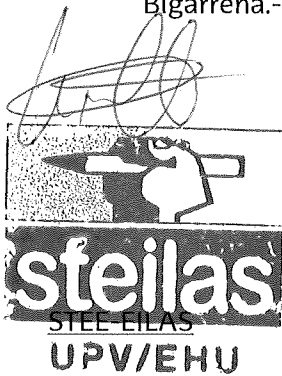
Ondoriorik gabe geratzen dira akordio hau indarrean jarri arte indarrean egon diren UPV/EHuko administrazio eta zerbitzuetako langileen lan poltsei buruzko xedapen eta erabaki guztiak. Aldiz, indarrean jarraitzen du bere osoan 2006ko azaroaren 30eko Hitzarmenak, Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004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

Azken xedapenak.-

Lehenengoa.- Akordio hau Gobernu Kontseiluak onartu beharko du, balio izateko, eta errektorearen erabaki bihurtuko da EHAA n argitaratzeko, edukia osorik errespetatuta. Halaber, gerenteak baimena izango du lan poltsak modu egoki eta eraginkorrean kudeatzeko behar diren garapen arauak emateko. Arau horiek testu honetan jasotako irizpide eta ildoei jarraitu beharko diete eta, aurrez, Plangintza Batzordean onartu beharko dira.

Bigarrena.- Akordio hau 2018ko ekainaren 1ean sartuko da indarrean.

Leioa, 2017ko uztailaren 18a



LAB

CCOO

ELA



UPV/EHU