


Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko lege berria (14/2021 ED)

UGT, CCOO eta CSIF sindikatuek [akordio bat sinatu zuten gobernu zentralarekin uztailaren 5ean](#), enplegu publikoaren behin-behinekotasunaren inguruko hainbat neurri jasotzen dituen, eta Ministroen Kontseiluak [Lege Dekretu gisa onartu du](#) dagoeneko.

Akordio honen funtsezko puntuak honako hauek dira:

- UGT, CCOO eta CSIF sindikatuek gobernuarekin adostutakoaren arabera, LEP masiboa oposizio-lehiaketa bidez soilik egingo da. Prozesua gainditzen ez duten bitarteko edo aldi baterako pertsonak hogeit hamar eguneko kalte-ordaina jasoko dute lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere hamabi hilekotan.
- Bitarteko langileen izendapen berriek gehienez ere hiru urteko iraupena izango

dute. Epe hori igarotakoan, bitarteko langilea kaleratu egingo da, lan egindako urte bakoitzeko hogeit hamar eguneko kalte-ordainarekin, eta karrerako funtzionarioek soilik beteko dute berriz lanpostua.


- Behin-behinekotasunaren kontrolean izandako irregulartasunengatik erantzukizunak eskatuko dira, baina ez da inolako zehaztapenik ezartzen eta administrazio bakoitzaren araudiaren esku uzten da.
- 2021eko lan-eskaintza publiko masiboa onartu da, bitarteko eta aldi baterako langileak egonkortzeko. Bertan, 2020ko abenduaren 31n hiru urtez jarraian eta aldi baterako okupatutako plazak sartuko dira. Hautaketa-prozesuak 2022an deitu beharko dira, eta 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu. 

Balorazioa

steilas

STEILASen ustez, behin-behinekotasun-arazo larriaren erantzukizuna administrazioari dagokio soil-soilik, eta akordio horrek, administrazioaren aldetik ekintzarik gabeko urte horiek guztiak zehatu beharrean, bitarteko langileak jartzen ditu jomugan; izan ere, LEP masiboan plazarik lortu ezean, hiru urtera mugatuko litzateke kontratu berri baten iraupena.

Gainera, hiru urteko epea igaro ondoren kaleratutako bitarteko langileen lanpostuak hutsik geratuko dira karrerako funtzionarioek bete arte. Horrek zerbitzu publikoek okerrera egitea eta gainerako langileen lan-gainkarga baino ez dakar.

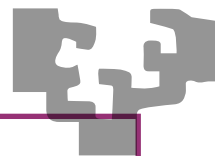
Azkenik, behin-behinekotasunaren kontrolean izandako irregulartasunengatik erantzukizunak eskatzea lausoa eta zehaztugabea da, ez du bermatzen administrazioak behin-behinekotasunari dagokionez duen jarrera-aldaketa, eta bitarteko langileak ziurgabetasunean murgiltzen ditu berriro. 

www.steilas.eus

Araba 📞 945 013 397
steilas-araba@ehu.eus

Bizkaia 📞 946 012 434 / 435
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa 📞 943 018 436
steilas-gipuzkoa@ehu.eus



LEP UPV/EHU



2018-2019-2020 lan-eskaintza publikoak aurrera jarraitzen du, eta 2021eko lan-eskaintza publikoa ere izango dugu. **STEILAS**en arabera, dagoeneko iragarritako LEPa egokitu egin behar da, prozesu bakar batean 2021ekoarekin bat egin ahal izateko.



UGT, CCOO eta CSIFek adostutakoaren arabera, prozesua lehiaketa-oposizio bidez egin behar da. UPV/EHU badugu **2016ko ekainaren 30eko Akordioa**, halako prozesu batek jaso behar dituen gutxieneko baldintzak jasotzen dituena.



Akordio honetan jasotakoa hobetzeko (galdera-sortari buruzko test erako azterketa, UPV/EHUko esperientziaren lehenetsuneko balorazioa, etab.) eta bitarteko eta aldi baterako langileen egonkortasuna errazteko, **STEILAS**ek proposatu du, indarrean dagoen araudiaren arabera, LEP masiborako baldintza hauek sartzea:



- Estatuko Administrazio Orokorraren LEPean jasotzen den bezala, txanda librea bitan banatzea ahal den deialdi guztietan: sarrera librea (oposizio bidez) eta Egonkortzea (oposizio-lehiaketa bidez). Azterketak egun eta ordu berean egingo dira.



- Lehiaketa-fasearen balorazioa, prozesu osoaren % 40an, EPOE berriak jasotzen duen bezala.



- UPV/EHUko esperientziaren balorazioa, beste unibertsitate publiko batzuetakoa baino 2,5 aldiz handiagoa eta beste administrazio publiko batzuetakoa baino 5 aldiz handiagoa den proportzian, Estatuko Administrazio Orokorrean deitutako azken LEPean jasotzen den bezala.

- UPV/EHU gainditutako prozesuak merezimenduen fasean baloratzea (LEP edo lan-poltsa, merezimenduen azterketa eta balorazioarekin), bai eta LEko LEPean ere.

Gure ustez, Gutxieneko Akordioa abiapuntu egokia da LEParen oinarriak negoziatzeko, baina ahalik eta gehien erraztu behar da bitarteko eta aldi baterako langileak finkatzea, hainbeste urtez horretarako aukerarik izan ez badute. Administrazioak erantzukizuna du behin-behinekotasunaren abusu hori jasan duten langileekiko, eta **STEILAS**ek proposatzen dituen baldintzak hartzea espero dugu. Aldi berean, adi egongo gara etorkizuneko arau-aldaketetatik etor daitekeen edozein hobekuntza gehitu ahal izateko (**Euskal Enplegu Publikoaren Lege Proiektua**). 