

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko Legea onartu da.

Senatuaren osoko bilkuraren oniritzia jaso ondoren, behin-betiko onartuta geratu da enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko Legea; UPV/EHUko bitarteko eta aldi baterako langileei zuzenean eragiten dien legea hain zuzen ere.

■ Behin-behinekotasunari mugak

Lege honek berau indarrean sartu ondoren formalizatzen edota sortzen diren lanpostu huts berrietarako bitarteko izendapenei **hiru urteko denbora-muga** ezartzen die. Muga hori luzatzeko modu bakarra, lanpostu hori jasotzen duen LEPa hiru urteko epearen barruan egitea da. Kasu horretan, aldi baterako izendapena LEP prozesua ebatzi bitartean luzatu ahal izango da. Programa-kontratuen kasuan berriz, hiru urteko epe hori, beste urtebete luzatzeko aukera egongo da. Edozein kasutan, hiru urteko muga betetzen ez denean irregulartasunengatiko erantzukizunak eskatuko dira eta egoera horretan aurkitu den pertsonak kalte-ordain ekonomikoa jasoko du.

■ Egonkortzeko LEP handia, batez ere merezimendu-lehiaketa bidez

Estabilizazio prozesu bat gauzatuko da bitarteko funtzionarioek eta aldi baterako lan-kontratudunek okupatzen dituzten plazak jasotzen dituen lanpostuekin. Betiere, aurrekontu bidez hornitzen diren egiturazko lanpostuak badira, nahiz eta dagokion LZn barruan jasota ez egon. Lehiaketa moduak ondorengo irizpide hauen arabera izango dira:

● Merezimenduen lehiaketa:

1. 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen eta etenik gabe aldi baterako langileren batek bete duen lanpostu hutsa. Kasua zehazteko honako galderak erantzun behar ditugu: betetzen ari naizen lanpostuak jaberik ez dauka, lanpostu hutsa da, alegia, eta bitarteko edo aldi baterako langileren batek bete du 2016ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik eta etenik gabe? Hau da, lanpostua langile ezberdinek okupatu badute/badugu ere behin-behineko izaera hori beti mantendu da?
2. 2016ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik aldi baterako harremana duten langileek orain betetzen dituzten lanpostu hutsak. Hau da, egun betetzen ari naizen lanpostu hutsak aurreko puntuan adierazitako baldintza betetzen ez duen kasuan, honako galderari erreparatu behar diogu: nire aldi baterako lan-harremana data hori baino lehenagotik al dator?

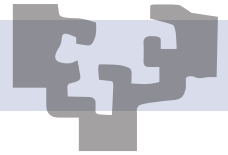
● Oposizio-lehiaketa:

- Aurreko baldintzak betetzen ez dituzten plaza hutsak, baldin eta etenik gabe aldi baterako langileek beteta egon badira 2020ko abenduaren 31 baino lehenagoko hiru urteetan gutxienez. Hau da, aurreko lehiaketa moduaren baldintzak betetzen ez dituzten eta 2018ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik aldi baterako langileek okupaturiko plazak.

Prozesua gainditzen ez duten bitarteko edo aldi baterako langileek konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango dute.

LEPa egiteko epe mugak:

Onarpena:	2022ko ekainaren 1a
Deialdia:	2022ko abenduaren 31
Amaiera:	2024ko abenduaren 31



Gogoan izan behar dugu merezimendu-lehiaketa lehiaketa-prozesu irekia dela, eta prozesu horretan edozein pertsonak hartu dezakeela parte. Prozesu horren emaitza oinarrietan ezartzen den baremoaren arabera izango da. Era berean, garrantzitsua da adieraztea prozesuan parte hartzen duten bitarteko eta aldi baterako langileak ez direla gaur egun betetzen duten lanpostu zehatzera aurkeztuko, dagokien talde/eskala/espezialitatera edo talde/kategoria/espezialitatera baizik. Horrela, plaza bat edo bestea aukeratzeko hautaketa-prozesuaren ondoriozko lehentasun-ordena izango da kontuan hartuko dena.

Azkenik, nabarmentzekoa da, EHBildu-ren eta ERC-ren ekimenez legeak zuzenketa bat jasotzen duela aipatzea. Bertan, egonkortze-prozesu hauek garatzeko, administrazioak sindikatuekin akordioak egingo dituela jasotzen da. **STEILASEk**, beste erakunde sindikal batzuekin batera, administrazio publikoan greba egin zuen apirilaren 22an, eta behin-behinekotasunaren arazoari irtenbidea emateko beste mobilizazio batzuk ere deitu zituen. Mota horretako zuzenketa sartzea lortzen duena mobilizazio sindikala da eta indar sindikal hori funtsezkoa izango da datozen prozesuetan baldintzarik onenak lortzeko. **STEILASen** aldetik argia izango da negoziazio-mahaian izango duen jarrera; UPV/EHUko bitarteko eta aldi baterako langileak egonkortzea ahalbidetuko duen benetako prozesu garantista soilik onartuko da.

Egonkortasuna

Lege berri honen ondorioz, gaur egun birkokatze konpromisoaren baliozkotasunaren bermerik ez dagoela kontuan izan behar dute 2006ko egonkortasun akordioak babestutako pertsonak. Horrenbestez, langile hauentzat ere hurrengo lan-eskaintza publikoa izango da beraien lan-harremana UPV/EHUn behin betiko egonkortzeko daukaten aukerarik hoberena.

Barne sustapena

Bitarteko eta aldi baterako langileak egonkortzeko prozesuekin batera, karrerako funtzionarioek barne-sustapeneko prozesu batean parte hartu ahal izango dute. Onartuta geneuzkan 47 plaza urri 2021eko LEPe 158 plaza gehitzea lortu da; beraz, barne-sustapeneko plazen banaketa hau geratzen zaigu:

Taldea	Eskala	Berezitasuna	Lanpostuak
A	Gestioaren eskala teknikoa	Orokorra	6
A	Gestioaren eskala teknikoa	Ekonomia	1
A	Gestioaren eskala teknikoa	Prebentzioa	1
A	Artxibo, biblioteka eta museotako fakult. esk.		9
B	Unibertsitate gestioaren eskala	Orokorra	8
B	Artxibo, biblioteka eta museotako laguntz. esk.		4
C	Administratiboa		164
D	Administrazio laguntzailea		12
Guztira			205