XEDAPEN OROKORRAK

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

4190

41/2012 EBAZPENA, abuztuaren 21ekoa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako akordioa argitara dadila xedatzen duena. Akordio horren bitartez, aldi baterako mugigarritasunerako prozedura arautzen da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat.

Jaurlaritzaren Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko bilkuran onartutako Akordioaren bitartez arautzen da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako prozedura. Orain, beharrezko zabalkundea emateko xedez, honako hau

EBAZTEN DUT:

Artikulu bakarra.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako prozedura arautzen duen Akordioaren testua, ebazpen honen eranskinean jasota dagoena, hain zuzen.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko abuztuaren 21a.

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendaria,
M.ª JESÚS CARMEN SAN JOSÉ LÓPEZ.

JAURLARITZAREN IDAZKARITZAKO ETA LEGEBILTZARRAREKIKO HARREMANETARAKO ZUZENDARIAK UZTAILAREN 21EAN EMANDAKO 41/2012 EBAZPENAREN ERANSKINA

AKORDIOA, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako prozedura arautzen duena.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmenak 17.2 artikuluan xedatzen du «lan-kontratudunen arloko okupatzailerik gabeko lanpostuak betetzeko aldi baterako mugigarritasunerako prozedura bat ezarri behar dela, zerbitzu-eginkizunetarako ezarrita dagoenaren antzekoa, honako oinarri hauek kontuan hartuta: deialdi publikoa, merezimenduen baremazioa, eta, goiko mailetarako, proba bat egin beharra. Aurrekoaren antzeko prozedura ezarriko da, bestalde, Ibaiondo ikastetxeko lanpostuak betetzeko; izan ere, lanpostu horien ezaugarri bereziak direla eta, trataera apartekoa izan behar dute, lanpostu horiek ahalik eta lastertasun handienaz betetzea ahalbidetuko duena».

Negoziazio Mahaiaren eremuan akordioa lortu zen ELA eta CC.OO. sindikatuen ordezkariekin Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboan aurreikusitako aldi baterako mugigarritasunerako prozedurari dagokionez.

Euskal Autonomia Erkidegoko 2012ko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen abenduaren 23ko 6/2011 Legearen 22.1 artikuluan xedatutakoa betez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-kontratudunei eragiten dieten hitzarmen kolektiboak autonomia erkidegoko administrazioko gobernu-kontseiluak onartu behar ditu, Ekonomia eta Ogasun Sailaren eta Justizia eta Herri Administrazio Sailaren irizpena ikusi ondoren, eta horixe da, hain zuzen ere, akordio honen bitartez egiten dena.

Ondorioz, Justizia eta Herri Administrazioko sailburuak proposatuta, eta aldez aurretik eztabaidatuta, Jaurlaritzaren Kontseiluak honako akordio hau hartu du.

AKORDIOA

«Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako prozedura arautzen duen Akordioa, ebazpen honen eranskinean jasota dagoena, onartzea».

2012KO ABUZTUAREN 21EKO ERABAKIAREN ERANSKINA

AKORDIOA, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako prozedura arautzen duena.

Langileen Estatutuaren 39. artikuluak xedatzen du, langileen mugigarritasunari buruzko kapituluan, enpresa barruko mugigarritasun funtzionalaren muga bakarrak izango direla lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitzea eta lanbide-taldeko kide izatea. Lanbide-taldeak zehaztu ezean, lanbide-kategoria baliokideen artean gauzatu ahal izango da mugigarritasun funtzionala. Halaber, bigarren atalean xedatzen du mugigarritasuna justifikatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak badaude soilik gauza daitekeela lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei ez dagozkien funtzioak betetzeko mugigarritasun funtzionala; eta haiei erantzuteko ezinbestekoa den denborarako besterik ez.

Apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, 83. artikuluaren bidez xedatutakoari jarraiki, lanpostuak betetzean eta lan-kontratuko langileak lekuz mugitzean, aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan xedatutakoa izango da oinarri, eta, halakorik ezean, aintzakotzat hartuko da karrerako funtzionarioak lekuz mugitzeko eta lanpostuak betetzeko sistema.

Horrenbestez, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboak 17.2 artikuluan adierazten du lan-kontratudunen arloko okupatzailerik gabeko lanpostuak betetzeko aldi baterako mugigarritasunerako prozedura bat ezarri behar dela (lanpostua arauz bete arte), zerbitzu-eginkizunetarako ezarrita dagoenaren antzekoa, honako oinarri hauek kontuan hartuta: deialdi publikoa, merezimenduen baremazioa, eta, goiko mailetarako, proba bat egin beharra.

Hitzarmen kolektiboko 17.2 artikuluak xedatzen du, halaber, aurrekoaren antzeko prozedura ezarri behar dela Ibaiondo ikastetxeko lanpostuak betetzeko; izan ere, lanpostu horien ezaugarri bereziak direla eta, aparteko trataera behar dute, lehenbailehen betetzea bideratzeko.

Aurreko lege-esparrua garatu behar da, aipatutako sistemak lan-kontratudunen hautaketa eta mugigarritasuna hobetzeko mekanismoez hornitzeko. Gainera, zerbitzu publikoa eraginkortasunez ematea eta interes orokorrak asebetetzea bermatuko du, erakundearen helburuak eta zerbitzuak ematen dituzten langileen eskubideak uztarturik.

Hitzarmen kolektiboko 17.2 artikulu hori garatzeko ezarri da jarraian zehaztutako prozedura, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat aldi baterako mugigarritasunerako arautzen duena. ELA eta CC.OO. sindikatuen ordezkariekin adostu da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-kontratudunen Negoziazio Mahaian.

I. KAPITULUA

LANPOSTU HUTSAK EDO TITULARRA EZ DAGOELAKO HUTSIK DAUDENAK ALDI BATERAKO BETETZEA

1. ATALA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Helburua.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboaren bidez araututako lan-baldintzak dituzten langileentzat gordetako lanpostuak behin behinean betetzea aldi baterako mugigarritasun prozeduraren bitartez,

2. artikulua.– Eremu objektiboa.

1.– Sail eta Erakunde Autonomo bakoitzaren eskumena da hari atxikitako okupatzailerik gabeko lanpostuak aldi baterako betetzea egoki den ala ez erabakitzea.

2.– Aldi baterako mugigarritasunerako prozedura horren bidez bete behar dira okupatzailerik gabe urtebete baino gehiago egongo diren lanpostuak.

Horretarako, aurreikusitako iraupena zehaztuko da, honako egoera hauek kontuan hartuta:

● Lanpostu hutsak betetzea: hautaketa-prozesurako deialdia egin bada, langile finkoak kontratatzeko aurreikusitako egunen arabera.

● Lanpostuaren titularra den langile finkoa aldi baterako mugitzea: aldi baterako mugitzeko kausaren iraunaldi aurreikusia.

● Aldi baterako ezintasuna: mediku-zerbitzuaren aurreikuspenen arabera.

● Lizentziak eta baimenak: baimendutako aldirako.

● Zerbitzu bereziak: ordezkatzen den langilearen agintaldiaren edo izendapenaren iraunaldi aurreikusia.

● Senitartekoak zaintzeko eszedentzia: ordezkatzen den langileak eskatutakoaren arabera.

3.– Aurreko atalean aurreikusitako egoerarik ezean, Sailek bi aukera dituzte: lanpostuak aldi baterako betetzea, akordio honetan aurreikusitakoaren arabera, langileak lan-poltsetatik hautatuta eta ezarritako irizpideei jarraiki, edota ohiz kanpo esleitzea, III. kapituluan xedatutako behin-behineko funtzio-esleipenaren bidez.

3. artikulua.– Salbuespenak.

1.– Kapitulu honetan ezarritako prozedura alde batera utz daiteke, dagokion Sailak proposatuta, interesduna ados egonez gero eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak baimena emanez gero, honako egoera hauetan:

a) Aldi baterako mugigarritasunerako prozeduraren esleipendunak esleipen horri uko eginez gero, baldin eta kapitulu honetan aurreikusitako prozeduraren ebazpenetik hiru hilabete baino gehiago ez bada igaro. Kasu horretan, aipatutako prozesuan ateratako puntuazioaren araberako zerrendan hurrena ageri denari emateko aukera dago.

b) Lan-kontratudun langile finko baten mugigarritasuna amaitzen denean, titularra bere lanpostura itzuli delako, eta 3 hilabete igaro baino lehen berriro ere lanpostua hutsik geratuz gero. Kasu horretan, lanpostua kendutako pertsonari berriz ere lanpostu hori emateko aukera dago.

c) Lanpostuaren ezaugarriak edo aurreko hautaketa-prozesuen emaitzak direla-eta, deialdiaren bidez lanpostua bete gabe gera daitekeela aurreikusiz gero, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak baimena eman dezake Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Erakunde Autonomoetako lan-poltsetan daudenen artean hautatzeko.

d) Lan-kontratudun langile finko baten lanpostua aldi baterako betetzea, osasunari lotutako arrazoiak direla-eta lanpostu jakin bat esleitu bazaio. Aldi baterako betetze hori gauzatuko da horretarako ezarriko den prozeduraren bidez.

2.– Langileen ordezkariei jakinaraziko zaizkie ohiz kanpoko baimen guztiak, justifikazioa bideratu duten kausak zehaztuta.

4. artikulua.– Eremu subjektiboa.

Aldi baterako mugigarritasunerako prozeduraren bidez lanpostuak aldi baterako betetzeko deialdietan parte hartu ahal izango dute deialdia argitaratutako egunean baldintza hauek betetzen dituzten lan-kontratudun langileek:

a) Lan-kontratudun langile finkoa izatea, lan-kategoria berekoa, edo antzinatasun-talde bereko edo beheragoko hurrengo taldeko lan-kategorietakoa, beharrezko titulazioa duena edo beharrezko ezagutza egiaztatzen duena, lanpostuen zerrendan xedatutakoari jarraiki; edota kategoria bereko aldi baterako lan-kontratudun langilea, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboa aplikatzen den zerbitzuetan urte bete baino gehiagoko antzinatasuna duena.

b) Zerbitzu aktiboan egotea, edo lanpostua gordetzea dakarten egoera administratiboetako batean, funtzioak kenduta izan ezik.

c) Azken urtean mugigarritasunerako beste prozedura baten esleipenduna ez izatea.

Denborari dagokion muga hori ez da aplikatuko egoera hauetan:

– Esleitutako lanpostua kendu bada, edo kentzeko prozedura hasi eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aldeko txostena egin badu.

– Titularra itzuli bada, edo itzultzeko izapideak hasi badira.

d) Bete beharreko lanpostuan jarduteko lanpostuen zerrendan eskatzen diren betekizunak betetzea.

5. artikulua.– Aldi baterako mugigarritasunaren baldintzak.

1.– Aldi baterako mugigarritasunak langilea titularra den jatorrizko lanpostua gordetzea ekarriko du. Aldi baterako mugigarritasunaren esleipendunak lanpostuari egokitutako ordainsariak jasoko ditu.

2.– Aukeratutako pertsona aldi baterako langilea bada, automatikoki berrituko zaio kontratua, deitutako lanpostu hori bete dezan. Aldaketa horrek ez du ondoriorik izango lan-poltsetan jarraitzeari dagokionez, eta lana amaitzen duenean zerrendan zuen lekura itzuliko da.

3.– Aldi baterako mugigarritasunerako prozeduraren bidez lanpostua esleitzeko, deitutako lanposturako hautatutako pertsonak lanean hasteko moduan egon beharko du.

6. artikulua.– Deialdia hutsik geratzea.

Mugigarritasun funtzionalerako deialdia hutsik geratuz gero, lanpostua atxikita duen Sailak bi aukera ditu: lanpostua behin behinean betetzea, aldi baterako lan-kontratudun langilea izendatuta, edota prozedura berri bat hastea.

2. ATALA

PROZEDURA OROKORRA

7. artikulua.– Prozeduraren hasiera.

Aldi baterako mugigarritasunaren bidez lanpostua behin behinean betetzeko erabaki arrazoitua hartu ostean, deialdiaren helburu den lanpostua atxikita duen Saileko edo Erakunde Autonomoko organo eskudunak hasiko du horretarako aurreikusitako prozedura.

8. artikulua.– Langileen ordezkariei jakinaraztea.

Langileen ordezkariei deialdien berri eman beharko zaie.

Deitutako lanposturako eskatutako gaitasunen balioespena idatzizko proba baten bidez egin beharreko deialdietan, langileen ordezkariek 5 eguneko epea izango dute, egoki iritzitako alegazioak egiteko. Gainerako deialdietan, alegazioak egiteko epea 2 egunekoa izango da.

9. artikulua.– Deialdiaren edukia eta argitaratzea.

Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren aldeko txostenak lortu ostean, eta langileen ordezkariek egindako alegazioak aztertuta –halakorik izanez gero–, deialdiaren berri emateari ekingo zaio. Iragarpenean adieraziko dira, betiere, lanpostuaren izena eta lanpostuen zerrendetan zehaztutako administrazio-baldintzak, baita hautaketan aintzat hartuko diren alderdiak ere.

Deialdiak Sailetako, Lurralde Ordezkaritzetako eta Erakunde Autonomoetako iragarki-tauletan eta eskura dauden baliabide telematikoetan argitaratuko dira.

Sailei dagokie haien mendeko lantoki guztietan deialdiak hedatzeko ardura.

10. artikulua.– Eskabideen aurkezpena.

1.– Deialdietan parte hartzeko eskabideak helarazi behar dira deialdia egin duen Sailean edo Erakunde Autonomoan langileen alorreko eskumenak dituzten Zuzendaritzetara, bost laneguneko epea agortu baino lehen, iragarkia argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita.

Akordio honen I. eranskinean ageri den eskabide-eredua erabil daiteke.

Halaber, eskatzaileek, eskabideak aurkezteko epearen barruan, Zerbitzu Zuzendaritza deitzaileari bidali behar diote Langileen Erregistroan ageri ez diren merezimenduak egiaztatzeko dokumentazio guztia, 13. artikuluan xedatutako irizpideen arabera. Dokumentazio hori eskabidearekin batera aurkeztu behar da, edo haren kopiarekin edota entregatu izanaren egiaztagiriarekin batera. Kasu horretan, dokumentazioa aurkeztutako egunaren arabera erabakiko da eskabidea epe barruan aurkeztu den ala ez.

2.– Deialdiko lanpostua betetzeko baldintzak betetzen dituzten eskatzaileak onartuko dira.

3.– Baztertutako eskatzaileei jakinaraziko zaie erabakia, baztertzea eragin duten arrazoiak zehaztuta.

11. artikulua.– Berariazko ezagupenak egiaztatzea.

Lanpostuen zerrendan zehazten denean lanpostua betetzeko berariazko ezagupenak behar direla, ezagupen horiek egiaztatzeko proba egitea eska daiteke, nahitaez beste erakunde batek emandako tituluaren edo ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharreko ezagupenak ez badira.

Halaber, antzeko funtzioetan izandako esperientziaren bidez eskuratu beharreko ezagupenei dagokienez, egiaztatu ahal izango dira eduki funtzionalarekin lotutako lanpostuak betetzearen bitartez, edo deitutako lanpostuarekiko mendekotasun zuzena eta hierarkikoa duten lanpostuak betetzearen bitartez, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak egiaztatutako esperientzia oinarri hartuta.

12. artikulua.– Merezimenduak balioestea.

1.– Pate-hartzaileek adierazitako eta egiaztatutako merezimenduak soilik balioetsiko dira, Administrazio honek aitortutako merezimenduen ofiziozko balioespenari kalterik egin gabe. Deialdia argitaratutako egunera arteko merezimenduak soilik balioetsiko dira.

2.– Merezimenduak honela alegatuko eta egiaztatuko dira:

2.1.– Administrazio honek aitortutako antzinatasunaren ofiziozko balioespena egingo da. EAEko Administrazio Orokorrak aitortzen ez dituen antzinatasunak alegatu eta emandako zerbitzuen ziurtagiri originalaren bidez egiaztatu behar dira.

2.2.– Lanpostuan izandako esperientziaren ofiziozko balioespena egingo da.

EAEko Administrazio Orokorreko eremukoak ez diren lanpostuetan azken bost urteetan izandako esperientzia soilik alegatu behar da, deialdia argitaratutako egunetik kontatzen hasita. Kasu horretan, emandako zerbitzuen ziurtagiri originalaren bidez egiaztatuko dira. Ziurtagiri horretan, betetako funtzioak adierazi behar dira.

Eszedentzian egindako denbora ez da esperientziatzat hartuko, seme-alabak eta familiakoak zaintzeko hartutakoetan izan ezik; azken horien kasuan, azkena betetako lanpostuaren arabera zenbatuko dira.

2.3.– Prestakuntza:

2.3.1.– Balioestea nahi diren titulu ofizial guztiak alegatu behar dira. Soilik egiaztatu beharko dira Langileen Erregistroan jasota ez dauden titulu ofizialak. Titulu ofizialak egiaztatzeko, alegatutako tituluen kopia konpultsatua aurkeztu behar da eskabidearekin batera.

Masterrak, diplomak eta unibertsitateen berezko tituluak badira, tituluaren kopiarekin batera gaien idatzizko aurkibide bat ere aurkeztu behar da –ikastaroen eduki nagusien laburpena– balioespena bideratzeko. Eskatzaileari informazio gehigarria eskatu ahal izango zaio.

2.3.2.– Balioestea nahi diren ikastaro guztiak alegatu behar dira. Orokorrean aintzat hartuko dira erakunde publikoek edo ospe handiko erakundeek deitutako edo homologatutako hobekuntza-ikastaroak, lanpostuari dagozkion funtzioei lotuta badaude, lanpostu hori betetzeko lagungarriak badira, eta azken hamar urteetan eginak izanez gero, eta dagokien baremoan adierazitako puntuazioa emango zaie.

Ez dira hobekuntza-ikastarotzat hartuko balioets daitekeen titulu bat lortzeko egin beharreko ikasketa-programan sartutako ikastaroak.

Soilik egiaztatu beharko dira Langileen Erregistroan jasota ez dauden hobekuntza-ikastaroak. Ikastaroaren ziurtagiriaren kopia konpultsatuaren bidez egiaztatuko dira, eta ziurtagiri horrek ikastaroaren amaiera-data eta ordu-kopurua adierazi behar ditu. Eskatzaileari informazio gehigarria eskatu ahal izango zaio.

Informatika-ikastaroei dagokienez, deialdi bakoitzean berariaz zehaztutakoak soilik izango dira kontuan.

2.4.– Euskara. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak egiaztatzen edo homologatzen dituen hizkuntza-eskakizunak ofizioz balioetsiko dira. Hizkuntza-eskola ofizialeren edo hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen duen administrazioaren ziurtagiri originala aurkeztu behar da, edo titulu edo diplomaren kopia konpultsatua. Baliokideak diren gainerako tituluak alegatu eta frogatu beharko dira.

2.5.– Hizkuntzak. Ingelesa eta frantsesa jakitea aintzat hartuko da, Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren arabera B1 maila edo handiagoa lortu bada, edo maila horien baliokidetzat hartutako tituluak izanez gero, edota aipatutako mailen pareko ezagutza dakartenak badira. Hizkuntza-eskola ofizialeren ziurtagiri originala aurkeztu behar da, eta/edo tituluaren kopia konpultsatua.

Halaber, Administrazioak helburu horretarako lekualdatze-lehiaketen prozeduretan, funtzio publikoan sartzeko hautaketa-probetan edo lan-poltsak osatzeko egindako probetan lortutako mailak alegatu behar dira, zer prozesuri dagozkien adierazita.

Helburu horietarako, baliokidetasun hauek ezarri dira:

INGELESA:

– B1:

● HEO - Maila ertaina edo altuagoa.

● Ingeles filologian lizentziatua.

● Preliminary English Test (PET).

● PTE General / Pearson Test Of English (Level 2).

● Trinity College ISE 1 edo altuagoa.

● BEC Business English Certificate - Cambridge (Preliminary Good & Exceptional).

– B2:

● HEO - Maila Aurreratua.

● First Certificate in English (FCE).

● PTE General / Pearson Test Of English (Level 3).

● Trinity College ISE 2.

● BEC Business English Certificate - Cambridge (Vantage Good & Exceptional).

– C1:

● HEO - Gaitasun Maila.

● Certificate in Advanced English (CAE).

● PTE General / Pearson Test Of English (Level 4).

● Trinity College ISE 3.

● BEC Business English Certificate - Cambridge (HIGHER Good & Exceptional).

– C2:

● Certificate of Proficiency in English (CPE).

● PTE General / Pearson Test Of English (Level 5).

● Trinity College ISE 4.

FRANTSESA:

B1:

● HEO - Maila ertaina edo altuagoa.

● Frantses filologian lizentziatua.

● DELF 1er degré.

● Diplôme d'Etudes en Langue Française DELF B1 (CIEP).

● Certificat d'Etudes de Français Pratique 2 (CEFP2) (AF).

● CFP2 (Certificat du Français Professionnel 2).

● CFS (Certificat de Français du Secrétariat).

● CFTH (Certificat de Français du Tourisme et de l'Hôtellerie).

● CFST (Certificat de Français Scientifique et Technique).

● DFP B1 (Diplôme de Français Professionnel B1).

● DFP Secrétariat B1.

● DFP Tourisme et Hôtellerie B1.

● DFP Scientifique et Technique B1.

B2:

● HEO - Maila Aurreratua.

● DELF 2e degré.

● Diplôme d'Etudes en Langue Française DELF B2 (CIEP).

● Diplôme de Langue Française (DL) (AF).

● DFA1 (Diplôme de Français des Affaires 1).

● CFJ (Certificat de Français Juridique).

● DFP Affaires B2 (Diplôme de Français Professionnel dans le Monde des Affaires B2).

- DFP Juridique B2.
- DFP Médical B2.
- DFP Secrétariat B2.
- HEO - Gaitasun Maila.
- DALF.
- Diplôme d'Etudes en Langue Française DELF C1 (CIEP).
- Diplôme Supérieur d'Etudes Françaises Modernes (DS) (AF).
- DSLCF (Diplôme Supérieur de Langue et Culture Françaises).
- DFA2 (Diplôme de Français des Affaires 2).
- DFP Affaires C1 (Diplôme de Français Professionnel dans le Monde des Affaires C1).
- Diplôme d'Etudes en Langue Française DELF 21 (CIEP).
- Diplôme de Hautes Etudes Françaises (DHEF) (AF).
- DAFA (Diplôme Approfondi de Français des Affaires).
- DFP Affaires C1.

13. artikulua.– Merezimenduen baremoa.

Lanposturako aurkeztu direnen artean lehentasun-ordena ezartzeko, honako merezimendu-baremo hauek kontuan izango dira:

A TALDEA: 14. maila edo goragokoa.

a) Antzinatasuna: herri-administrazioetan lanean emandako hilabete oso bakoitzeko 0,011 puntu; gehienez ere 2 puntu izango dira guztira.

b) Egindako lanaren balioespena: 5 puntu emango zaizkio gehienez; 0,084 puntu kategoria bereko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko, eta 0,042 puntu antzinatasun-talde bereko edo beheragoko hurrengo taldeko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko.

c) Prestakuntzaren balioespena: deitutako lanpostuaren funtzioekin lotutako berariazko prestakuntzak 5 puntuko balioespena izango du gehienez.

1.– Titulu ofizialak, parte hartzen den kategorian sartzeko behar dena alde batera utzita, eta lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena dutenak; 3 puntuko balioespena izango dute gehienez.

2.– Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten hobekuntza-ikastaroak, azken 10 urteetan eginak. Orokorrean aintzat hartuko dira erakunde publikoek edo ospe handiko erakundeek deitutako edo homologatutako hobekuntza-ikastaroak. Ikastaroek baremo honen araberako puntuazioa izango dute, bete beharreko lanpostuaren funtzioekiko egokitasunaren arabera doituta, gehienez 2 puntu lortzeko:

– 20 ordutik 40 ordura bitarteko ikastaro bakoitzeko: ikastaro bakoitzeko 0,2 puntu gehienez.

– 40 ordu edo gehiagoko eta 80 ordu baino gutxiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,5 puntu gehienez.

– 80 ordu edo gehiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,75 puntu gehienez.

3.– Ikastaro horiek emateagatik eta titulu ofizialak lortzeko irakaskuntzan aritzeagatik (lanpostuaren funtzioekin lotura zuzena duten jakintza-arloetan) 0,025 puntu emango dira orduko, eta 2 puntuko balioespena izango da gehienez.

4.– Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten jakintza-arloetan azken 10 urteetan gauzatutako ikerkuntza-jarduera. 2 puntuko balioespena izango du gehienez, baremo honen arabera:

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako komunikazioak: komunikazio bakoitzeko 0,25 puntu gehienez.

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako mahaietan parte hartzea: parte-hartze bakoitzeko 0,50 puntu gehienez.

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako ponentziak: ponentzia bakoitzeko 0,75 puntu gehienez.

– Artikuluak aldizkarietan edo beste argitalpen batzuetan: 2 puntu gehienez.

– Administrazioek babestutako ikerketa-proiektuetan parte hartzea: 1 puntu gehienez.

d) Lanpostua betetzeko gaitasunak.

Lanpostua betetzeko beharrezko gaitasunen balioespena egiteko, proba bat egingo da, eta, proba hori oinarri hartuta, 10 puntu emango dira gehienez. Atal honetan aurreikusitako proba hori kanporatzailea izango da; horrenbestez, kontzeptu horregatik puntuen erdiak gutxienez lortzen ez dituzten hautagaiak ezingo dira hautatu.

e) Euskararen balioespena. Lanpostua betetzeko baldintzen artean euskara jakitea ageri ez denean, baremo honen araberako balioespena izango du:

2. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,8 puntu.

● 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,2 puntu.

3. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

– 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,4 puntu.

– 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 2 puntu.

– 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 3 puntu.

4. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

– 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,4 puntu.

– 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 2 puntu.

– 3. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 3 puntu.

– 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 4,2 puntu.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak egiaztatzen edo homologatzen dituen hizkuntza-eskakizunak ofizioz balioetsiko dira. Baliokideak diren gainerako tituluak alegatu eta frogatu beharko dira.

Nahitaezko 4. hizkuntza-eskakizuna behar duten lanpostuetan, eskatzaileen artean ez badago lanpostuan aritzeko betekizun guztiak betetzen dituen pertsonarik, 3. hizkuntza-eskakizuna duen hautagai bat aukeratuko da.

f) Hizkuntzak jakitea.

Ingelesa eta frantsesa jakitea aintzat hartuko da: Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren arabera B1 maila edo handiagoa lortu bada 1,5 puntu emango dira gehienez, honako baremo honen arabera:

– Ingeleseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 1 puntu.

– Frantseseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 0,75 puntu

– A eta B TALDEAK: 10etik 14ra bitarteko mailak.

a) Antzinatasuna: herri-administrazioetan lanean emandako hilabete oso bakoitzeko 0,011 puntu; gehienez ere 2 puntu izango dira guztira.

b) Egindako lanaren balioespena: 5 puntu emango zaizkio gehienez; 0,084 puntu kategoria bereko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko, eta 0,042 puntu antzinatasun-talde bereko edo beheragoko hurrengo taldeko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko.

c) Prestakuntzaren balioespena: deitutako lanpostuaren funtzioekin lotutako berariazko prestakuntzak 4 puntuko balioespena izango du gehienez.

1.– Titulu ofizialak, parte hartzen den kategorian sartzeko behar dena alde batera utzita, eta lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena dutenak; 3 puntuko balioespena izango dute gehienez.

2.– Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten hobekuntza-ikastaroak, azken 10 urteetan eginak. Orokorrean aintzat hartuko dira erakunde publikoek edo ospe handiko erakundeek deitutako edo homologatutako hobekuntza-ikastaroak. Ikastaroek baremo honen araberako puntuazioa izango dute, bete beharreko lanpostuaren funtzioekiko egokitasunaren arabera doituta, gehienez 2 puntu lortzeko:

– 20 ordutik 40 ordura bitarteko ikastaro bakoitzeko: ikastaro bakoitzeko 0,2 puntu gehienez.

– 40 ordu edo gehiagoko eta 80 ordu baino gutxiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,5 puntu gehienez.

– 80 ordu edo gehiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,75 puntu gehienez.

3.– Ikastaro horiek emateagatik eta titulu ofizialak lortzeko irakaskuntzan aritzeagatik (lanpostuaren funtzioekin lotura zuzena duten jakintza-arloetan) 0,025 puntu emango dira orduko, eta 2 puntuko balioespena izango da gehienez.

4.– Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten jakintza-arloetan azken 10 urteetan gauzatutako ikerkuntza-jarduera. 2 puntuko balioespena izango du gehienez, baremo honen arabera:

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako komunikazioak: komunikazio bakoitzeko 0,25 puntu gehienez.

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako mahaietan parte hartzea: parte-hartze bakoitzeko 0,50 puntu gehienez.

– Biltzar, mintegi eta/edo jardunaldietako ponentziak: ponentzia bakoitzeko 0,75 puntu gehienez.

– Artikuluak aldizkarietan edo beste argitalpen batzuetan: 2 puntu gehienez.

– Administrazioek babestutako ikerketa-proiektuetan parte hartzea: 1 puntu gehienez.

d) Euskararen balioespena. Lanpostua betetzeko baldintzen artean euskara jakitea ageri ez denean, baremo honen araberako balioespena izango du:

2. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,8 puntu.

● 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,2 puntu.

3. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,8 puntu.

● 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,2 puntu.

● 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,6 puntu.

4. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

– 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,8 puntu.

– 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,2 puntu.

– 3. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,6 puntu.

– 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 2,4 puntu.

f) Hizkuntzak jakitea.

Ingelesa eta frantsesa jakitea aintzat hartuko da: Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren arabera B1 maila edo handiagoa lortu bada 1,5 puntu emango dira gehienez, honako baremo honen arabera:

– Ingeleseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 1 puntu.

– Frantseseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 0,75 puntu

– C eta D TALDEAK: 3tik 10era bitarteko mailak.

a) Antzinatasuna: herri-administrazioetan lanean emandako hilabete oso bakoitzeko 0,022 puntu; gehienez ere 4 puntu izango dira guztira.

b) Egindako lanaren balioespena: 5 puntu emango zaizkio gehienez; 0,084 puntu kategoria bereko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko, eta 0,042 puntu antzinatasun-talde bereko edo beheragoko hurrengo taldeko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko.

c) Prestakuntzaren balioespena: deitutako lanpostuaren funtzioekin lotutako berariazko prestakuntzak 3 puntuko balioespena izango du gehienez.

1.– Titulu ofizialak, parte hartzen den kategorian sartzeko behar dena alde batera utzita, eta lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena dutenak; guztira 3 puntuko balioespena izango dute gehienez, eta titulu bakoitzeko 2 puntu emango dira gehienez.

2. – Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten hobekuntza-ikastaroak, azken 10 urteetan eginak. Orokorrean aintzat hartuko dira erakunde publikoek edo ospe handiko erakundeek deitutako edo homologatutako hobekuntza-ikastaroak. Ikastaroek baremo honen araberako puntuazioa izango dute, bete beharreko lanpostuaren funtzioekiko egokitasunaren arabera doituta, gehienez 2 puntu lortzeko:

– 10 ordutik 30 ordura bitarteko ikastaro bakoitzeko: ikastaro bakoitzeko 0,2 puntu gehienez.

– 30 ordu edo gehiagoko eta 60 ordu baino gutxiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,5 puntu gehienez.

– 60 ordu edo gehiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 1 puntu gehienez.

d) Euskararen balioespena. Lanpostua betetzeko baldintzen artean euskara jakitea ageri ez denean, baremo honen araberako balioespena izango du:

1. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1., 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,85 puntu

2. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,85 puntu.

● 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,7 puntu.

3. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

– 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,85 puntu.

– 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,7 puntu.

– 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 2,5 puntu.

e) Hizkuntzak jakitea.

Ingelesa eta frantsesa jakitea aintzat hartuko da: Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuaren arabera B1 maila edo handiagoa lortu bada 1,5 puntu emango dira gehienez, honako baremo honen arabera:

– Ingeleseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 1 puntu.

– Frantseseko B1 maila edo handiagoa egiaztatzeagatik: 0,75 puntu

– E TALDEA: 1etik 4ra bitarteko mailak.

a) Antzinatasuna: herri-administrazioetan lanean emandako hilabete oso bakoitzeko 0,028 puntu; gehienez ere 5 puntu izango dira guztira.

b) Egindako lanaren balioespena: 5 puntu emango zaizkio gehienez; 0,084 puntu kategoria bereko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko, eta 0,042 puntu antzinatasun-talde bereko edo beheragoko hurrengo taldeko lanpostuetan egindako hilabete bakoitzeko.

c) Prestakuntzaren balioespena: deitutako lanpostuaren funtzioekin lotutako berariazko prestakuntzak 3 puntuko balioespena izango du gehienez.

1.– Titulu ofizialak, parte hartzen den kategorian sartzeko behar dena alde batera utzita, eta lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena dutenak; 3 puntuko balioespena izango dute gehienez.

2.– Lanpostuari dagozkion funtzioekin lotura zuzena duten hobekuntza-ikastaroak, azken 10 urteetan eginak. Orokorrean aintzat hartuko dira erakunde publikoek edo ospe handiko erakundeek deitutako edo homologatutako hobekuntza-ikastaroak. Ikastaroek baremo honen araberako puntuazioa izango dute, bete beharreko lanpostuaren funtzioekiko egokitasunaren arabera doituta, gehienez 2 puntu lortzeko:

– 10 ordutik 30 ordura bitarteko ikastaro bakoitzeko: ikastaro bakoitzeko 0,2 puntu gehienez.

– 30 ordu edo gehiagoko eta 60 ordu baino gutxiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 0,5 puntu gehienez.

– 60 ordu edo gehiagoko ikastaroak: ikastaro bakoitzeko 1 puntu gehienez.

d) Euskararen balioespena. Lanpostua betetzeko baldintzen artean euskara jakitea ageri ez denean, baremo honen araberako balioespena izango du:

1. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1., 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,5 puntu.

2. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan:

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,5 puntu.

● 2., 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 2,25 puntu.

14. artikulua.– Hautaketa.

1.– Puntu gehien dituen eskatzailea hautatuko da. Kapitulu honen hirugarren atalean xedatutako berariazko prozeduran, gainera, lanpostua betetzeko gutxieneko puntuazioa lortu beharko da. Hala ere, hautaketa-prozedura egiten den bitartean atal honetan araututako prozeduraren bidez beste lanpostu bat aldi baterako betetzeko esleitu dituzten langileak ezingo dira berriz esleitu, lanpostu berria jada hartua edo oraindik hartu gabea izanda ere.

Sailak erabaki dezake, arrazoiak argudiatuta, puntu gehien ateratako hautagaia ez aukeratzea, prozedura amaitzean lanpostua benetan hartzeko modurik ez duenean. Kasu horretan, puntu gehien dituen bigarren pertsona aukeratuko da.

2.– Deialdietan lan-kontratudun langile finkoek lehentasuna izango dute, aldi baterako kontratua dutenen aurretik. Lanpostua aldi baterako langile bati esleitzeko ezinbestekoa da langile finkorik ez aurkeztea, edo aurkeztutako langile finkoek deialdietan ezartzen diren probak ez gainditzea.

3.– Hautatutako pertsona zerbitzu aktiboan egon beharrean beste administrazio-egoera batean egonez gero, aldi baterako mugigarritasunerako prozedura esleitzeko lanera itzuli beharko du

berehala, eta aldi berean esleituko zaio lanpostua. Ez badu hala egiten, eskubidea galduko du, eta hurrengo puntuazio handiena duen pertsona hautatuko da.

4.– Nahitaezko 4. hizkuntza-eskakizuna behar duten lanpostuetan, eskatzaileen artean ez badago lanpostuan aritzeko betekizun guztiak betetzen dituen pertsonarik, 3. hizkuntza-eskakizuna duen bat aukeratuko da.

Kasu horietan, kolektiboen arabera egingo da langile-hautaketa; hau da: lan-kontratudun finkoen kasuan, gainerako betekizun guztiak bete arren 4. HE egiaztatuta ez badute, 3. HE egiaztatuta duten lan-kontratudun finkoen artean hautatuko da. Hizkuntza-eskakizun horiek egiaztatuta dituen lan-kontratudun finkorik ez baldin badago, orduan bakarrik balioetsiko dira Agindu honetako 4. artikuluak gaitutako langileen merezimenduak eta hemen ezarritako hurrenkeran.

Hala eta guztiz, garatu beharreko eginkizunak eta funtzioak berariaz euskarari buruzkoak diren lanpostuetarako –lanpostuen zerrendan TG (Teknikari Gaitua) kodeaz identifikatuta dauden lanpostuak betetzeko– ezingo da hautatu 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu ez duen pertsonarik.

5.– Puntuetan berdinketa gertatuz gero, emakumeek izango dute lehentasuna, baldin eta deialdiaren iragarkia argitaratzen denean lanpostuari dagokion ordainsari-mailan emakumeen agerpena % 40tik beherakoa bada. Salbuespen bakarra da neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duen egoeraren bat gertatzea, sexuagatiko bereizkeriarik ez dakarrena; esate baterako, enplegua lortzeko zailtasun handiak dituzten beste talde batzuetako pertsonak aukeratzea.

Bestelako kasuetan erabakitzeko, merezimendu bakoitzean lortutako puntuazioari erreparatu beharko zaio, baremoetan adierazitako ordenaren arabera. Berdinketak jarraitzen badu, irizpide hauek erabiliko dira, ordena honetan: parte hartzen den lan-kategorian antzinatasun handiagoa, lan-kontratudun langile gisa antzinatasun handiagoa, azken behin-betiko lanpostuan antzinatasun handiagoa, eta Administrazioan antzinatasun handiagoa.

6.– Hautagairen batek baldintza guztiak betetzen baditu (lanpostua betetzeko eskatutako gutxieneko puntuazioa barne hartuta) deialdia ezin da hutsik geratu, 15. artikuluaren 3. atalean aurreikusitakoari kalterik egin gabe.

7.– Hautaketarako proposamenak, edo deialdia hutsik uzteko erabakiak, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren aldeko txostena beharko du.

15. artikulua.– Prozeduraren ebazpena.

1.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aldeko txostena egin ostean, hamar eguneko epean, deitutako lanpostua aldi baterako esleituko zaio hautatutako pertsonari, edo deialdia hutsik geratu dela adieraziko da, langileen arloko eskumena duen Zuzendaritzaren erabakiaren bidez.

2.– Erabaki horretan adieraziko dira, halaber, hautaketa-prozesuan hautagaiei emandako puntuazioak. Parte-hartzaile guztiei jakinaraziko zaie erabakia, eta prozedura amaitutzat hartuko da.

3.– Lanera itzultzeengatik, epai-gauzatzeengatik, izendapen askeko lanpostuetatik kentzea dela-eta kontratu-berritzeengatik, lanpostutik kendu eta amortizatzeengatik, osasun arazoak direla-eta aldi baterako mugigarritasunarengatik lan-kontratudun langile finko bat atxiki behar bada aldi baterako mugigarritasuneko prozeduraren bitartez betetzeko deitutako lanpostu batera, deialdia bertan behera utzi ahal izango da Funtzio Publikoaren zuzendariaren Ebazpen bidez eta langileen ordezkariei jakinaraziz.

Deialdia baliogabetzen duen erabakia hartu behar da, betiere, 14.6 artikuluan adierazitako Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txostena egin aurretik.

4.– Aldi baterako mugigarritasunerako prozeduraren bidezko deialdien prozedurak langileen ordezkarien esku egongo dira, eta erabakiaren kopia eskuratu ahal izango dute.

16. artikulua.– Erlazio juridikoa.

Sailean edo Erakunde Autonomoan langileen arloko eskumena duen Zuzendaritzaren erabakiaren bitartez, deitutako lanpostua hautatutako pertsonari esleituko zaio aldi baterako mugigarritasunaren bidez. Erabaki horrek ondorio ekonomiko eta administratiboak izango ditu lanpostua esleitutako lan-kontratudun langilea lanpostuan jarduten hasitako egunetik aurrera.

17. artikulua.– Iraunaldia.

Aldi baterako mugigarritasunerako prozedura hori aldi baterako izango da beti, eta noiznahi baliogabetu daiteke, horretarako arrazoiak izanez gero. Lanpostu hutsa araudiaren arabera bete arte, edota titularra edo plaza gordeta duen lan-kontratudun langilea itzuli arte iraungo du, noiznahi baliogabetzeko gaitasunari kalterik egin gabe. Baliogabetzen bada, espediente bat egin beharko da, horretarako arrazoiak adierazteko, eta interesdunaren alegazioak ere jasoko dira, halakorik balego.

3. ATALA

14. MAILAKO EDO GORAGOKO LANPOSTUETARAKO BERARIAZKO PROZEDURA

18. artikulua.– Ebaluazio-batzordea.

Merezimenduen balioespena egiteko, deialdia egiten duen Saileko edo Erakundeko zerbitzu-zuzendariak ebaluazio-batzorde bat izendatuko du. Izendapena egitean, kideen egokitasuna eta kualifikazioa bermatzeari erreparatu behar dio. Honako kide hauek osatuko dute ebaluazio-batzordea:

– Lehendakaria: lanpostua atxikita duen Zuzendaritzako ordezkaria.

– Batzordekidea: deialdia egin duen Sailak edo Erakundeak izendatutako ordezkaria, deitutako lanpostuan aditua izan behar duena.

– Batzordekidea: Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak izendatutako ordezkaria.

Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak izendatutako batzordekideari dagokio idazkari izatea, eta hitz egiteko eta botoa emateko eskubidea izango du. Dagozkion funtzioak betetzeko, deialdia egin duen Saileko Zerbitzu Zuzendaritzaren laguntza izango du, betiere.

19. artikulua.– Ebaluazio-batzordearen bilera.

Prozedura hastea erabaki ondoren, Sailak ebaluazio-batzordeari dei egingo dio. Horrenbestez, deitutako lanpostua aztertu ostean, deialdiaren oinarriak diseinatzeko bilduko da ebaluazio-batzordea.

20. artikulua.– Deialdiaren iragarpena.

9. artikuluan xedatutakoaz gain, deialdiaren oinarrietan honako eduki hauek sartuko dira: ebaluazio-batzordeko kideen izendapena, xedea eta bete beharreko eginkizunak, eta probaren ezaugarriak, halakorik balego. Hori guztia hurrengo artikuluan xedatutakoaren arabera.

21. artikulua.– Proba egitea.

1.– Deialdiaren iragarkian eduki hauek jakinarazi behar dira, gutxienez: proban neurtuko diren jakintza-arloak, eta, egoki izanez gero, erreferentziazko bibliografia, proba-mota (testa, kasuak ebaztea, gai bat garatzea...), proban materialak eskura izango diren edo ez, eta balioespena egiteko irizpideak (aintzat hartuko diren ezaupideak eta trebetasunak). Proba egiteko aurreikusitako denbora ere zehaztuko da.

2.– Proba egiteko eguna eta ordua jakinarazi behar zaie hautagaiei, hiru egun natural lehenago, gutxienez.

3.– Probaren bidez, lanpostua egoki betetzeko beharrezkoak diren gaitasunak ebaluatuko dira, ezarritako baremoaren arabera.

22. artikulua.– Hautagaien artean aukeratzea.

Ezarritako baremoen araberako balioespena egiteko fasea amaitu ostean, ebaluazio-batzordeak organo deitzaileari proposatuko dio puntu gehien ateratako hautagaia, horretarako egindako proban gutxienez % 50eko puntuazioa lortu dutenen artean, 13.d) artikuluan xedatutakoari jarraiki. Batzordeko kide bakoitzak emandako puntuazio handienaren eta txikienaren artean % 25etik gorako aldea izanez gero, balioespena berrikusi behar du ebaluazio-batzordeak, aldea % 25etik beherakoa izan arte.

Berdinketa gertatuz gero, Agindu honen 14.4 artikuluan zehaztutako irizpideak erabiliko dira erabakia hartzeko.

Baldintzak betetzen dituen eta/edo gutxieneko puntuazioa lortzen duen eskatzailerik ez badago, ebaluazio-batzordeak proposatuko du deialdia hutsik geratu dela adieraztea.

II. KAPITULUA

IBAIONDO IKASTETXEAN LANPOSTUAK ALDI BATERAKO HORNITZEA, HUTSIK DAUDEN LANPOSTUAK DIRELAKO EDO TITULARRA FALTA DELAKO

1. ATALA

XEDAPEN OROKORRAK

23. artikulua.– Xedea.

1.– Ibaiondo Ikastetxean (CEI) jarraian zehaztutako kategorietako lan-kontratuko langileentzat gordeta dauden lanpostuen behin behineko hornikuntza erregulatzea aldi baterako mugigarritasunaren bidez:

- Psikologoak.
- Gizarte-langileak.
- Koordinatzaileak.
- Hezitzaileak.

2.– Aldi baterako mugigarritasuneko prozedura horren helburuetarako soilik zerrenda bat sortuko da lan-kategoria bakoitzeko, eta beraz, aldi baterako zerbitzuak eskaintzeko langileen aukeraketan finkatutakoen desberdinak izango dira.

24. artikulua.– Eremu objektiboa.

1.– Aldi baterako mugigarritasuneko prozedura horren bidez 23.1 artikuluan zehaztutako kategoriei dagozkien lanpostuak hornitu beharko dira ez egotearen balioetsitako aldia 6 hilabetetik gorakoa denean; Ikastetxearen Zuzendaritzak hornitzea beharrezkoa dela erabaki eta gero.

2.– Ez egotearen aldia 6 hilabetekoa edo hortik beherakoa denean, Ikastetxeko Zuzendaritzak lanpostu horiek aldi baterako hornitu ahal izango ditu Akordio horren aurreikuspenen arabera. Bi aukera izango dira lanpostu horiek hornitzeko: lan-poltsetan dauden langileak xedatutako irizpideen arabera aukeratzea, edo, III. atalean zehaztutako funtzioetarako behin-behineko izendatutako langileak aparteko izaeraz esleitzea, Ibaiondo ikastetxeko enpresa-batzordean negoziatuko diren inguruabarrak ematen direnean.

25. artikulua.– Eremu subjektiboa.

1.– Beren titulazioa dela-eta, ikastetxeko lanpostuak lor ditzaketen lan-kontratupeko langileek aukera izango dute Ibaiondo Ikastetxean hutsik dauden lanpostuen zerrendetan sar ditzatela eskatzeko –lanpostuak behin behinean betetzeko zerrendak izango dira, aldi baterako mugigarritasunaren bidez bete behar direnak–; betiere, baldintza hauek betetzen badituzte:

● Lan-kontratudun langile finkoak badira, edo zerbitzuak ematen urtebeteko antzinatasuna baino handiagoa duen aldi baterako langileak badira.

● Azken sei hilabeteetan beste behin-behineko mugigarritasun prozedura baten esleipendunak izan ez badira.

2.– Ibaiondo Ikastetxeko lan-kontratudun langile finkoak dagokien lan-kategoriatik kanpo geratuko dira.

26. artikulua.– Mugigarritasun-baldintzak.

1.– Aldi baterako mugigarritasunak langileak zuen lanpostua gordetzea ekarriko du. Aldi baterako mugigarritasunaren esleipendunak lanpostuari egokitutako ordainsariak jasoko ditu.

2.– Aldi baterako mugigarritasunak kontratu-berritzea dakar automatikoki.

3.– Aldi baterako mugigarritasuneko prozedura horren bidez lanpostu hori esleitzea, aukeratutako pertsona lanean benetan hasteak eta lana betetzeak baldintzatzen du.

2. ATALA

ZERRENDAK EGITEA

27. artikulua.– Hasiera.

Akordio hori indarrean sartzen denean, Ibaiondo Ikastetxeko lan-kategoria bakoitzarentzat zerrenda bana sortzeko prozedura hasiko da.

28. artikulua.– Eskaerak.

1.– Hala nahi dutenek eskaera aurkezteko 10 eguneko epea dute, Akordio honen argitalpen-datatik hasita; bertan partaide izan nahi duten zerrenden kategoriak zehaztu beharko dituzte. Akordio honen II. eranskinean ageri den eskabide-eredua erabil daiteke.

2.– Era berean, eskaera egiterakoan, kategoria bakoitzerako eskatzen den sartzeko betekizuna eta balioestea nahi den merezimenduak argudiatu beharko ditu.

3.– Langile Erregistroan ez dauden betekizunak edo/eta merezimenduak soilik egiaztatu beharko dira. Behar bezalako egiaztapena egiteko, argudiatutako guztiaren kopia konpultsatua eraman beharko da eskaerarekin batera, Akordio honen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera.

4.– Baztertu egingo dira zerrendatik kategoria bakoitzarentzat lanpostu-zerrendan (LPZ) ezarritako titulazio-betekizunak betetzen ez dituztenak.

29. artikulua.– Merezimenduak eta baremoa.

Zerrenda hauek egiteko deialdia argitaratu den egunera arteko merituak baino ez dira baloratuko, eta baremo honen arabera egingo da:

Egindako lana baloratzea: Gehienez 10 puntu emango zaizkio, honela zenbatuz:

● 0,168 puntu Ibaiondo Ikastetxeari dagozkion lanpostuetan lan egindako hilabete bakoitzagaitik.

● 0,084 puntu kategoria bereko ikastetxe bati dagozkion lanpostuetan lan egindako hilabete bakoitzagaitik.

● 0,042 puntu antzinatasun-talde bereko edo maila bat beheragoko kategorietako lanpostuetan lan egindako hilabete bakoitzagaitik.

b) Euskararen balioestea. Baremo honen arabera balioetsiko da:

3. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetarako.

● 1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,5 puntu.

● 2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 0,8 puntu.

● 3. edo 4. hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeagatik: 1,1 puntu.

30. artikulua.– Balorazio-batzordea.

1.– Deialdi bakoitzean eskatzaileek ezarritako betekizunak betetzen dituztela egiaztatzeaz eta merezimenduen balioestea egiteaz balorazio-batzorde bat arduratuko da; baita lanpostua betetzeko eskatzen diren ezagutzak, Lanpostuen Zerrendan zehaztutakoak, egiaztatzeko beharrezko diren frogen edukiak ezartzeaz ere.

2.– Hauexek izango dira balorazio-batzordeko kideak:

● Ibaiondo Ikastetxeko Gizarte Gaietako arduraduna.

● Ibaiondo Ikastetxeko Gizarte Gaietako Sailaren arduraduna.

● Justizia eta Herri Administrazio Saileko Langileen arduraduna.

31. artikulua.– Zerrendak eratzea.

1.– Eskatutako betekizunak egiaztatu eta argudiatutako merezimenduak balioetsi ostean, balorazio-batzordeak kategoria bakoitzerako zerrenden proposamena, eskatzaile bakoitzak lortutako puntuen arabera egina, igorriko dio Funtzio Publikoaren Sailburuordetzari.

2.– Zerrendetatik kanporatzea, merezimenduen behin-behineko balioestea eta jasotako puntuen arabera zerrenda bakoitzean lortutako hurrenkera jakitera emango dira, interesdunek beharrezko irizten dituzten erreklamazioak egin ditzaten 10 laneguneko epean.

3.– Zerrenda horiek osatzen dituztenen artean berdinketa izanez gero azken puntuaketan, Akordio honen 14.4 artikuluan ezarritako berdinketa hausteko irizpideen arabera zehaztuko da lan-poltsaren hurrenkera.

4.– Erreklamazioak erabaki ondoren, eskatzaile bakoitzaren amaierako puntuaketaren arabera eratutako zerrenda bakoitzaren bukaerako osaera eta bakoitza indarrean jarriko den data jakitera emango dira Funtzio Publikoaren sailburuordearen Ebazpen baten bidez.

32. artikulua.– Zerrendak handitzea eta berrantolatzea.

Urte bakoitzaren lehenengo hiruhilabetekoan epe berria irekiko da, betekizunak betetzen dituzten baina zerrendetan ez dauden langileek horietan sartzea eska ahal izan dezaten. Horren harira, aurreko ataletan ezarritako prozedura jarraituko da langile berri horiek hartzeko.

Era berean, zerrendetan dauden langileek zerrenden eraketaren ostean egiaztatutako hizkuntza-eskakizunaren frogagiriak aurkeztuko ditu epe horretan.

Zerrendetako langileak birbarematu egingo dira, eta aurreko urtean behin-behineko mugigarritasun erregimenean lan egindako egun bakoitzagaitik 0,003 puntu gehituko zaizkio.

33. artikulua.– Publizitatea.

Onartutako eta baztertutako izangaien behin-behineko eta behin-betiko zerrendak, nahiz urtero argitaratutako zerrenden behin-behineko eta behin-betiko hurrenkera, eta eskariak egiteko emandako epea, Ibaiondo Ikastetxeko eta Kudeaketa Atal Teknikoetako lurralde-bulegoetako iragarki-tauletan jakinaraziko dira, baita Administrazio Orokorreko lan-kontratuko langileentzat eskuragarri dagoen Eusko Jaurlaritzako Intranetean prestaturiko dagokion atalean ere.

Era berean, Sailak arduratuko dira deialdien zabalkundea egiteaz beraien mende dauden ikastegi guztietan.

3. ATALA

ALDI BATERAKO MUGIGARRITASUNA

34. artikulua.– Hautaketa.

Ibaiondo Ikastetxeko Zuzendaritzak aldi baterako mugigarritasunaren prozedurari hasiera ematea eskatzen duenean, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak espedientea izapidetuko du hutsik dagoen lanpostua betetzeko; dagokion kategoriaren zerrendan ondoen kokatuta dagoen pertsona hautatuko du horretarako.

Aldi baterako mugigarritasuneko prozedura horren bidez lanpostu hori esleitzea, aukeratutako pertsona lanean benetan hasteak eta betetzeak baldintzatzen du.

Deialdietan lan-kontratudun langile finkoek izango dute lehentasuna, ez aldi baterakoek. Lan-kontratudun langile finkoek uko egindakoan edo langile finkoek deialdira ateratako lanpostuan benetan hasi ezin dutenean soilik ahal izango zaio aldi baterako langileari esleitu lanpostua.

35. artikulua.– Langileen erregimena.

Zerrenda honetako langileek lanpostu berrian aldi baterako mugigarritasuneko erregimenean izendatu izana onartu edo ezetsi behar dute, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak eskaintza egindako une berean. Prozedura honetan parte hartzeari uko eginez gero, puntuaketaren arabera hurrengoa den langilea izendatuko da.

Formalizatu eta gero izendapenari uko egiteak esleitutako lanpostuari dagokion kategoriaren zerrendatik behin-betiko baja ematea esan nahi du. Hala ere, langile horiek zerrendatan sar daitezke berriz urtero egingo diren zabaltze- eta berrantolaketa-prozeduren bitartez.

III. KAPITULUA

FUNTZIOEN BEHIN-BEHINEKO ESLEIPENA

36. artikulua.– Esparrua.

Lanpostu bateko oinarrizko eginkizunen esleipena Artikulu honetan jasotako aurreikuspenen arabera egingo da, baldin eta lanpostua esleituta duen pertsonak ezin badu bestelako zereginik hartu.

37. artikulua.– Baldintzak.

Eginkizunen esleipena dagokion Sailak egingo du gehienez hiru hilabeteko aldi baterako (beste behin soilik hiru hilabeterako luza daitekeena); horretarako Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren aurretiazko aldeko txostena eta interesdunaren aurretiazko adostasuna beharko dira.

38. artikulua.– Prozedura.

Lanpostuaren eskakizun guztiak betetzen dituen langileari emango zaio, bai lanpostuari dagokion unitate administratiboan lan egiten duelako, bai bere lanpostuan nahikoa eskarmentu eskuratu duelako, lanpostuaren eginkizun nagusiak behar bezala egiteko. Lanpostuaren betekizun guztiak betetzen dituzten zenbait pertsona badaude unitate berean eta eginkizunak betetzeko gai badira benetan, egiterakoan esperientzia handiena egiaztatzen duena proposatuko da.

39. artikulua.– Eraginak.

1.– Izendatzen den pertsonak bere lanpostuaren funtzioak beteko ditu, beste lanpostuan beharrezkotzat eta presaz egin beharrekotzat jotzen direnez gain.

2.– Egokitutako funtzioak interesdun pertsona titularra den baino goragoko kategoriako lanpostu bati badagozkio, bere kategoriaren ordainsariaren eta bere funtzioak betetzeko ardura eman zaionaren arteko aldea jasotzeko eskubidea izango du hark. Egokitutako funtzioak maila bereko kategoriari badagozkio, jaso beharreko osagarria maila bat goragoko kategoriarekin alderatuz lortutakoa izango litzateke.

IV. KAPITULUA

ALDI BATERAKO MUGIGARRITASUNA HAURDUNALDI-GARAIKO ARRISKUAGATIK

40. artikulua.– 1.– Arriskuen ebaluazioaren emaitzen arabera, langile horien segurtasunerako eta osasunerako arriskuren bat badago edo horien haurdunaldian edo edoskitzean eraginik bada, Administrazioak neurriak hartuko ditu arrisku hori jasan ez dezaten; horretarako, dagokion langilearen lan-baldintzak edo lan-denbora egokitu egingo da. Neurri horien artean ezarriko da hala behar izanez gero, gauean lanik edo txandaka lanik ez egitea.

2.– Lan-baldintzak edo -denbora ezin direnean egokitu edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketenean, langileak bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du.

3.– Lanpostu- edo eginkizun-aldaketa gauzatuko da, hurrengo artikuluan ezarritako mugigarritasun funtzionalari buruzko kasuetan aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorriz;

aldaketa horrek ondoreak izango ditu, langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostuan lan egitea ahalbidetu arte.

4.– Aurreko paragrafoan aipatutako erregelak aplikatu arren lanpostu edo eginkizun bateragarririk izan ezean, bere taldearekin edo kategoria baliokidearekin bat ez datorren lanpostua eman dakioke langileari, baina jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsari guztiak jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

5.– Lanpostu-aldaketa hori teknikoki zein objektiboki ezin bada egin, edo justifikatutako arrazoien ondorioz ezin bada gauzatu, ukitutako langileari lan-kontratua etetea adieraz daiteke, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluak jaso haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondorioz; etete hori izango da langile horren segurtasuna eta osasuna babesteko behar den beste denborarako, eta langile horrek aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean lan egiteko ezintasunak iraun bitartean.

41. artikulua.– Mugigarritasun prozedura.

1.– Lanpostuaren ebaluazioko agirian langile eskatzailearen amatasuna arriskuan jar dezakeen arriskuren bat ikusiko balitz, dagokion Zerbitzuen Zuzendaritza langilearen arduradun hierarkikoarekin jarriko da harremanetan; idatziz jakinarazi dadin, arriskuen ebaluazioan arriskutsutzat hartzen diren funtzioak eta eginkizunak kenduz langilearen lanpostuaren funtzioak egokitu ote daitezkeen.

2.– Arduradun hierarkikoak emandako txostena ikusi ondoren, erabakitzen bada ezin direla lanpostuaren funtzioak eta eginkizunak egokitu amatasunarentzat arriskutsuak direnak kentzeko, Zerbitzuen Zuzendaritzak arriskuen ebaluazioko agiriaren eta aipatutako txostenaren kopia bana bidaliko du Funtzio Publikoaren Zuzendaritzara.

3.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aldi baterako mugigarritasunagatik esleituko du emakumezko langilea bere kategoriako lanpostu batera, baldin eta lanpostuen zerrendan lanpostu horren inguruan eskatzen diren betekizunak betetzen baditu. Hurrengo atalean adierazten diren irizpideen arabera aukeratuko da lanpostu hori. Irizpide horiek aplikatu ostean mugigarritasuna posible ez den kasuetan soilik hautatu ahal izango da bere taldeari edo kategoria baliokideari ez dagokion lanposturen bat, aurreko artikuluan zehaztutakoaren arabera.

4.– Aurreko ataleko suposizioetako bakoitzean langilea atxikiko den lanpostua aukeratzeko irizpideak hauek izango dira:

● Hutsik izan eta langile esleiturik ez duen lanpostua, edo haren titularra luzaroan ez dela itzuliko aurreikusten dena. Lanpostua betetzen den udalerriko lanpostu bat izan behar du.

● Hutsik izan eta langile esleiturik ez duen lanpostua, edo haren titularra luzaroan ez dela itzuliko aurreikusten dena. Lanpostua betetzen den lurralde historikoko lanpostu bat izan behar du.

5.– Irizpide horiek aplikatu ostean lanpostu berri baterako aldi baterako mugigarritasuna posible bada, Zerbitzu Zuzendaritzari (eskatutako baimenaren ezezko ebazpena tramitatu dezakeenari) eta langileari jakinaraziko zaie. Azken horri amatasunerako arriskuak darraien bitartean atxikita egongo den lanpostuaren berri emango zaio, aldi baterako mugigarritasunaren hasiera datarekin batera.

6.– Irizpide horien arabera ez bada posible beste lanpostu batera mugitzea, dagokion mutualitatean espedientea tramitatzen ari dela ziurtatzen duen agiria emango da, haurdunaldi-garaiko arriskuagatik ematen den ordainsaria onartzeko.

AZKEN XEDAPENA

Lehenengoa.– Akordio honen garapena.

Funtzio Publikoaren sailburuordeari eman zaio ahalmena akordio honen eraginkortasunerako beharrezko liratekeen alderdi osagarriak garatzeko.

Bigarrena.– Indarrean sartzea.

Ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunetik jarriko da indarrean.

I. ERANSKINA

ALDI BATERAKO MUGIGARRITASUNERAKO DEIALDIAN PARTE HARTZEKO ESKAERA-ORRIA

DEITUTAKO LANPOSTUAREN XEHETASUNAK
Lanpostuaren izena:
Kodea-Dotazioa:
Saila / Erakundea:
Adm. egituraren atala:
Lantokia:

ESKATZAILEAREN DATUAK
Izena eta abizenak:
NAN:
Lan-kategoria:
Jakinarazpenetarako helbidea:

ADIERAZITAKO BETEKIZUNAK ETA/EDO MERITUAK

1.- Antzinatasuna:
2.- Esperientzia:
3.- Prestakuntza (Titulu ofizialak, Hobekuntza-ikastaroak, irakaskuntza eta ikerlanak):
4.- Euskara:
5.- Hizkuntzak:

Eskaera-orri honi kontuan hartzeko betekizun eta merituen ziurtagiriak, frogagiriak, fotokopiak eta abar eransten zaizkio.

Izenpetzaileak deialdian onartzeko eskatzen du eta eskaera-orri honetan azaldutako datuak egia direla aitortzen du.

....., 201 ..... (e)ko .....ren .....a

Sinadura:

ZERBITZUEN ZUZENDARITZA
..... SAILA

II. ERANSKINA

IBAIONDO IKASTETXEAN ALDI BATERAKO MUGIGARRITASUNERAKO ZERRENDETAN PARTE HARTZEKO ESKAERA-ORRIA

ESKATZAILEAREN DATUAK
Izena eta abizenak:
NAN:
Tituluak:
Jakinarazpenetarako helbidea:
Eskatutako lan-kategoria:

ADIERAZITAKO MERITUAK
1.- Esperientzia:
2.- Euskara:

Eskaera-orri honi kontuan hartzeko betekizun eta merituen ziurtagiriak, frogagiriak, fotokopiak eta abar eransten zaizkio.

Izenpetzaileak deialdian onartzeko eskatzen du eta eskaera-orri honetan azaldutako datuak egia direla aitortzen du.

....., 201 ..... (e)ko .....ren .....a.

Sinadura:

ZERBITZUEN ZUZENDARITZA
..... SAILA