

Sektore publikoko egonkortze prozesuak: **GALDE-ERANTZUNAK**

1. Zergatik lege hau, eta nondik dator?

Europako Auzitegiak 2016an Estatuko administrazio publikoetako aldi baterako langileen kontratazio sistema ez-legezkatzat jo zuen, eta legea aldatzera behartu zuen. Ebazpen horren ondorioa da 20/2021 Legea

2. Zer jasotzen du legeak?

1. Administrazio publikoetan aldi baterako kontratazioa arautzeko irizpideak
 2. Aldi baterako kontratuekin iruzurrean bete izan diren lanpostuen aparteko egonkortasun prozesuak.
-

3. Zer egonkortuko da, langilea ala lanpostua?

Lanpostua. Postuan urteetan egondako langileari erraztasunak eman arren, aukera berdintasunaren oinarriko printzipioa urratuko litzateke bestela. Egonkortasun prozesuetan, beraz, edonor aurkez daiteke.

4. Zein izango da negoziazio markoa, erkidegoa, Eudel, administrazio bakoitza...?

Prozesu hauek dagokion administrazioan negoziatu eta onartu behar dira, beti ere legeak jasotzen dituen irizpide eta epeak kontutan hartuta.

5. EPEAK: noiz argitaratu behar dituzte administrazioek lan eskaintzak?

2022ko ekainaren 1erako, lanpostu kopuruak zehaztuta, eskaintza publikoak argitaratu behar dira.

6. EPEAK: noizko egon behar dira argitaratuta lanpostu deialdien oinarriak?

2022ko abenduaren 31rako

7. EPEAK: noizko egon behar dira amaituta egonkortasun prozesu hauek?

2024ko abenduaren 31rako

8. Prozesua amaitutakoan, egonkortasun prozesu berririk egongo al da?

Ez dago aurreikusita. Printzipioz ezohiko prozesu bat da hau, ezohiko egoera bati erantzuten diona.

9. Nolakoak izango dira deialdiak? Soilik merituak aurkeztu beharko dira, ala azterketarik egongo da?

Hiru deialdi mota egongo dira, lanpostua bete izan den moduaren arabera:

- ohiko prozesuak
 - lehiaketa-oposizioa
 - lehiaketa hutsa
-

10. Zeintzuk izango dira OHIKO prozesuen bidez beteko diren lanpostuak?

Birjartze tasari lotuta egon diren bakanteak eta hiru urte baino gutxiagoz beteta egon diren lanpostuak.

11. Zeintzuk izango dira LEHIAKETA-OPOSIZIO prozesuen bidez beteko diren lanpostuak?

2020ko abenduaren 31tik 3 urte atzera, hau da, 2018an, 2019an eta 2020an aldi baterako eta jarraian bete izan direnak.

12. Zer da merezimendu lehiaketa batean baloratzen dena? Zein proportziotan?

Legeak negoziazio kolektiboari guztiz irekita utzi dio atal hau. Gehienbat esperientzia baloratu behar dela uler daiteke, tartean lanean emandako denbora. EA Eren kasuan administrazio deitzailean lan egindako denborak %20 balio dezake, Kidego eta Eskalen Legearen arabera.

13. Zeintzuk izango dira LEHIAKETA prozesuen bidez beteko diren lanpostuak?

2016ko urtarrilaren 1a baino lehenago sortutakoak edo 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen izendatutako langileak betetzen ari diren plazak. Lehiaketa bidez beteko diren lanpostuetarako ez da azterketarik egongo.

14. Nolakoak izango dira LEHIAKETA-OPOSIZIO prozesuak?

Prozesu irekiak izango dira; azterketak ez dira baztertzaileak izango; lehiaketa faseak %40ko balioa izango du, eta hemen lan esperientzia izango da gehien baloratuko dena.

15. Nire administrazioko beste lanpostu batera aurkezteko aukerarik izango al dut?

Bai, lanpostuaren betekizun guztiak betetzen badituzu. Lanpostu finkoa baduzu, ezingo zara aurkeztu eskala bereko lanpostuetara.

16. Beste administrazioko bateko lanpostu batera aurkeztu ahal izango naiz?

Bai, lanpostuaren betekizun guztiak betetzen badituzu. Inoiz administrazioan lan egin ez duena ere aurkez daiteke.

17. Prozesua amaitutakoan, iruzurrean betetzen aritu naizen plaza eskuratzeko aurkezten banaiz, baina ez badut lortzen, nola geldituko naiz?

Kalte-ordaina jasotzeko eta lan-poltsetan egoteko eskubidea aitortzen da. Arestian esan bezala, lan-poltsen ezaugarriak eta hurrenkerak ez dira legean zehazten.

18. Lanpostuen zerrendan ez dauden plazak ere aterako dira?

Bai. Egiturazko plazak egonkortu behar dira, egon hauek lanpostuen zerrendan ala ez. Beraz, ezkutuan dauden lanpostuak ere azalarazteko borrokatu beharko gara.

19. Eskakizunak betetzen ez dituen langileak aurkezterik izango al du? Ba al dago salbuespenik?

Ez, deialdiaren oinarrietan azalduko diren eskakizunak bete beharko ditu (hizkuntza, titulazioa...). Halere, oinarri horiek ez daude zehaztuta, negoziatu egin beharko dira.

20. Egonkortasun prozesuak abiatu aurretik, leku-aldatze edo barne prozesurik hasi ahal izango da?

Bai, eta langile finkoek hutsik utz ditzaketen lanpostuak prozesu hauen barnean sar daitezke.

21. Prozesu bat baino gehiagotara aurkeztu ahal izango naiz?

Bai

22. Zer gertatzen da dagoeneko hasita dauden prozesuekin?

Ezaugarri zehatz batzuk betetzen dituzten enplegu deialdiak egonkortze prozesu barruan sar daitezke, beti ere deialdia dagoeneko eginda badago.

23. Non aplikatuko da lege hau?

Administrazio eta enpresa publiko guztietan, baita EAE eta Nafarroan.

24. Ez al dauka Nafarroak eskumen eskusiboa funtzionarioen erregularizazioari dagokionez?

Bai, baina oinarriak ezartzea Estatuaren eskumena da. Administrazioa sarbidea eta merezimendu eta gaitasun printzipioak Konstituzioan jasota daudenez, oinarrizkoak dira. Gainera, legea ateratzeko, "jarduera ekonomikoaren planifikazio orokorrerako koordinazio eta oinarrien" eskumena erabili da, eta hau ere Estatuarena da.

25. Ze nolako erraztasunak izango ditu lanpostua betetzen ari den interinoak?

Kasuan kasu (prozedura ezberdinak izango baitira, lehen azaldu bezala): plaza batzuk meritu lehiaketa bitartez beteko dira; beste plaza batzuetan, azterketak ez dira baztertzailak izango. Baina dena izango da administrazio bakoitzak argitaratzen dituen oinarrien arabera.

26. Lanpostu baten finkotasuna epai bidez lortu bada, plaza hori egonkortasun prozesuan sartuko al da?

Ebazpenean lanpostu hori finkotzat jo bada, ez da sartuko; plazak dagoeneko jabea badaukalako. Aitzitik, "mugagabe ez finkotzat" jo bada, bai, egonkortasun prozesu barruan sartu beharko da.

27. Birjartze tasako plaza bat barne sustapen edo mugikortasun prozeduretara atera daiteke?

Bai. Ez da nahitaezkoa, baina egonkortasun prozesuekin bateragarriak dira

28. Plaza bat «behin-behinean eta jarraian» betetzen egon dela baieztatzeko, etenaldirik egoterik ba al dago? Zenbatekoa?

Bai, 2020ko abenduaren 31tik 3 urte atzera, hau da, 2018an, 2019an eta 2020an aldi baterako kontratuekin eta jarraian bete izan direla ulertuko da, nahiz eta, gehienez, hiru hilabeteko etenaldia egon.

29. Zer da “egiturazko izaera”?

Egiturazko izaera izango dute administrazioen beharrizan, funtzio, programa, e.a. iraunkorki betetzen ari diren lanpostuak. Udalen kasuan, funtzio delegatuak betetzen ari badira, hau da, beste administrazio batek bete beharko lituzkeenak, hauek ere Udalaren egonkortze prozesuetan sartuko dira.

30. Mugagabe ez finkoen plazak egokortasun prozesuetan sar daitezke?

Bai

31. Prozesuak amaitutakoan, zein izango da behin-behinekotasun tasa sektore publikoan?

Estatuko legeak adierazten duenez, egiturazko behin-behinekotasun tasa (“bakanteak”) %8 izan beharko litzateke, gehienez, administrazio bakoitzean.

32. Nola uztartuko dira ohiko EPEak eta egonkortasun prozesuei dagozkienak?

EPEak argitaratzen direnean tasa mota bi egongo dira: alde batetik, ohiko EPEa edo EPE arrunta eta, bestetik, egonkortasun prozesuari dagokiona. Biak eskaintza berean argitara daitezke edo, bestela, eskaintza ezberdinetan, bakoitza bere merituz puntuazioarekin.

33. Nola aterako dira lanaldi partzialeko plazak?

Printzipioz, lanaldi partzialeko izaerarekin aterako dira. Hala ere, horren berezitasunak negozioazio kolektiboaren bitartez erabakiko dira.

34. Zeintzuk dira 6. eta 8. Xedapen Gehigarriko plazak? (iraupen luzeko interinoak)

6. Xedapena: 2016/01/01 baino lehenagotik behin-behinean eta etengabe bete izan diren plazak

8. Xedapena: iraupen luzeko interinoak betetzen ari diren plazak, nahiz eta interinitate bat baino gehiagoren bitartez bete (langilearen antzintasuna 2016/01/01 baino lehenagokoa izan behar da). Irizpide hau betetzen ote den banaka aztertu beharko da.

35. Deialdi itxiak egin daitezke?

Ez. Deialdi irekiak izango dira eta publizitate, berdintasun, meritu eta gaitasun printzipioak beteko dituzte.

36. Titulazio eskakizunak bete behar dira? Lanpostu guztietan?

Titulazioa izatea beharrezkoa izango da. Salbuespen bakarra, laboralen kasuan lan hitzarmenak titulazio antzekoak edo baliokideak onartzen badituzte.

37. Nola baloratuko dira meritu profesionalak eta akademikoak?

Estatuaren apirileko irizpideen arabera 6. eta 8. Xedapen Gehigarriko prozesuak (ikus. 34. galdera) lehiaketaz ebatziko dira. Meritu profesionalak, gehienez, %90ean baloratuko dira eta akademikoak %10ean.

38. Proba psikoteknikorik edo fisikorik eskatu ahal izango da?

Bai, betiere burutu behar diren funtzioekin zerikusia baldin badute.

39. Zein izango da eskainiko diren plazen hurrenkera?

Ez badira lanpostu guztiak egonkortasun prozesura ateratzen edo deialdi ezberdinetan ateratzen badira, administrazio bakoitzak irizpideak ezarri beharko ditu hauen hurrenkera zehazteko.

40. Nola aukeratuko dituzte plazak prozesua gainditu duten hautagaiek?

Deialdian ez baziren plazak identifikatzen edo zehazten, prozesua bukatutakoan gainditu duten hautagaiek aukeratu ahal izango dute, atera duten puntuazioaren hurrenkeran edo ordenean. Plaza ezin izango zaio erreserbatu betetzen ari zen interinoari, ez bada araudi espezifikoren batek hala jasotzen duela.

41. Nola gauzatuko dira izendapenak eta nola utziko dituzte plazak interinoek (“zeseak”)?

Langile batek egonkortu den plazaz jabetzen denean, langile interinoak edo aldi baterako langileak lanpostua utzi beharko du. Hala ere, posible da azken langile honek beste lanpostu bat lortu izana. Beraz, komeni da prozesu bi hauek era koordinatuan egitea. Bestetik, lanposturik lortu ez duen langileak aurreabisua jaso beharko du, lan poltsetan sartu ahal izateko.

42. Hautaketa prozesura aurkeztu ez den interinoak kalte-ordainik jasoko al du?

Hautaketa prozesuan parte hartzen ez duen langileak ezin izango du kalte-ordainik jaso. Gogoratu kalte-ordain hau 20 eguneko delata lan egindako urte bakoitzeko (12 hilabeteko soldata mugarekin).

