

**EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILEKO
LAN LEGEPEKO LANGILEENTZAKO XI. HITZARMEN KOLEKTIBOA****LEHENENGO TITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK****I. KAPITULUA.- EREMUAK. ORDEZKO ZUZENBIDEA.****1. artikulua.- Lurralde-eremua**

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko da.

2. artikulua.- Langileak

Hitzarmen honek honako langile hauek hartzen ditu: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari atxikitako lan-legepeko kontratua izanda, hitzarmen honetan aurreikusten diren kategorietako batean, Haur eta Lehenengo Hezkuntzako ikastetxe publikoetan, Hezkuntza Bereziko ikastetxe berezietan, Bigarren Hezkuntzako institutuetan, Lanbide Heziketako ikastetxeetan eta Sail honetako lurralde-ordezkaritzetan lan egiten duten langileak, ondorengoak izan ezik:

- a) Irakasleak
- b) Administrazio Orokorreko langileak
- c) Hezkuntza bereziko lan-legepeko irakasleak

3. artikulua.- Indarraldia

Hitzarmen honek 2008ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioak izango ditu, 46. artikuluan jasotakoan izan ezik. Hitzarmen hau 2009. urteko abenduaren 31 arte luzatuko da.

4. artikulua.- Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan aurreikusten eta arautzen ez den guztirako, Langileen Estatutuari eta aplikatu ahal diren gainerako lege-xedapenei eta araudiei egingo zaie kasu.

II. KAPITULUA.- HITZARMENA SALATZEA ETA LUZATZEA**5. artikulua.- Hitzarmena salatzea eta luzatzea**

Hitzarmen hau urtez urte luzatuko da 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta kontratua isilbidez berrituko da, izenpetzen duten alderdietakoren batek berariaz salatzen ez badu.



III. KAPITULUA.- HITZARMENAREN BATZORDE PAREKIDEA.

6. artikulua.- Batzorde Parekidea

1) Hitzarmen hau sinatzen denean, Batzorde Parekidea eratuko da. Batzordeak zeregin hauek izango ditu: itundutakoa interpretatzea, aztertzea eta betetzen dela zaintzea, bai eta, halaber, tresna juridiko hau eta bere eranskinak osatzen dituzten gaien jarraipena egitea eta garatzea, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, administrazioko erakundeei eta erakunde judizialei legeek eman dizkieten eskumenei kalterik egin gabe.

2) Batzorde Parekideak hamabi kide izango ditu gehienez ere; eta kide horiek Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila eta hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuak ordezkatuak dituzte, proportzio berean. Sindikatu bakoitzaren presentzia eta boto kualifikatua sindikatu bakoitzak duen ordezkari ofizialari dagokiona izango da. Batzordea ahalik eta hoberen ibil dadin, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat hautatuko da, eta teknikari horrek idazkari-lanak egingo ditu.

3) Batzorde Parekidearen ohiko bilerarako deia bi hilabete behin egingo da. Ohiz kanpoko bilerei dagokienez, alderdiek idatziz eta, gutxienez, bilera egin baino bost egun lehenago egin behar dute eskaera (nolanahi ere, bi alderdiek bilera premiazkoa dela jotzen badute, epe hori laburragoa izan daiteke), eta argi eta garbi adierazi behar dituzte bileran aztertu nahi dituzten gaiak.

4) Batzorde Parekideak hartzen dituen erabakiak –eta dagozkien aktak– hitzarmenaren eranskin modura hartuko dira.

5) Hezkuntza Sailak behar diren neurriak hartuko ditu Batzorde Parekidearen erabakiak interesdunei jakinarazteko.

6) Bi alderdiek, lehenengo eta behin, Batzorde Paritarioari aztertu eta erabakitzeko utzi beharko dizkiote honako hitzarmen honen ulertze, indarraldi eta ezartzeari buruzko auzi eta desadostasun guztiak, baita hitzarmenak ukitzen dituen langileen beste edozein lan-arazoren gainekoak ere.

Batzorde Paritarioa ados jarriko ez balitz, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango dute. Hala eginez gero, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, eta ados jartze aldera, zortzi egun balioduneko epean bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da bi aldeek proposatzen duten hirukotetik.

Sindikatu gehiengo ados badago Administrazioak aldebakarreko egintzaren ondorioz hitzarmenari kalte larria eragin diola, gehiengo horrek bilera berezi bat egiteko eskatu ahal izango dio Batzorde Paritarioari eta honek hiru egun balioduneko epea izango du gehienez. Ikasturte bakoitzean, ezin izango da hiru aparteko bilera baino gehiago egin.



IV. KAPITULUA.- LANA ANTOLATZEA.

7. artikulua.- Lana antolatzea

Lana antolatzea eta diziiplina jartzea, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ahalmena da, horrela ezartzen baitute Langileen Estatutuak eta dauden edo argitaratu daitezkeen gainerako lege-xedapenek, eta, orobat, hitzarmen honen eraginpean dauden langileek lan egiten duteneko ikastetxeetan aplika daitezkeen xedapenek.

Hezkuntzako Administrazioak lan-kontratuaren arabera agintzen dizkien zerbitzuak egin beharko dituzte langileek, egutegiko urte osoan edo, kontratua urtebete baino laburragoa bada, kontratuak dirauen bitartean, hitzarmen honetako artikuluetan aipatzen diren jaiegunetan eta oporretan izan ezik.



BIGARREN TITULUA.- LANGILEEI BURUZKOA

I. KAPITULUA.- LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA

8. artikulua.- Langileen sailkapena, burutzen dituzten zereginen arabera

1) Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileak II. eranskinean ageri diren mailetan sailkatuko dira, egiten duten lana aintzat hartuta. Bigarren eranskin horretan adierazten dira mailei dagozkien definizioak.

2) Zehazten diren kategoriak aipamena egiteko baizik ez dira, eta horrek ez du esan nahi guztiek beteta egon behar dutenik, ikastetxeko jardueraren beharrak edo kopuruak ez badu horrelakorik eskatzen, eta indarrean dauden xedapenek ez badute nahitaez eskatzen irakaskuntzako maila, gradu edo modalitate bakoitzerako. Nolanahi ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak zehaztuko ditu zerbitzu eta ikastetxe bakoitzerako behar diren langileak.

9. artikulua.- Langileen sailkapena, egonaldiaren arabera

1) Zerbitzuko egonaldiaren arabera, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen artean, langile finkoak, zerbitzua etenka edo zikloka egiten duten aldizkako langile finkoak eta iraupen jakineko kontratua duten langileak bereizten dira.

2) Iraupen jakineko kontratua duten langileen artean, bitarteko langileak eta behin-behineko langileak bereizten dira.

3) Langile kopuruaren eskakizunei erantzun nahi zaienean, aldi baterako kontratuak egingo dira, horretarako ezarritako ratioak aplikatuz, ikasturte bakoitzerako premiak aldakorrak izaten baitira.

Kontratu-mota honen iraupena bederatzi hilabetekoa izango da gehienez, hamabi hilabeteko epean, kontratu hori egitea eragin zuen gertaera jazotzen den egunetik hasita. Hori guztia Langileen Estatutuaren 15.1b) artikuluan jasotako habilitazioaren arabera egingo da, horrek aukera ematen baitu sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez kontratu-mota horrekin kontratatzeko irizpideak finkatzeko.

10. artikulua.- Plantilla

2.) Administrazioak erregularizatu egingo du egungo langile-plantilla; horretarako, zuzenean kudeatzen diren eta janaria "in situ" prestatzen duten jantokiak dituzten ikastetxeetan sukaldeko langileak jarriko ditu. Ildo horretatik, 2008-2009 ikasturtean borondatezko lekualdatze-lehiaketa egingo da lanpostu horiek betetzeko.



Halaber, langile kopuru hori handitzeko jarduketak egingo dira, aurreko paragrafoan deskribatutako tipologiako ikastetxeetan aurrerantzean egon litezkeen premiei erantzutearen ondorioz.

Gainera, Batzorde Paritarioak hezkuntza-sisteman dauden premiak aztertuko ditu urtero, beharrezkotzat jotzen bada langile kopurua egokitzeko, edo aldi baterako kontratazio jakin batzuk finkatzeko, horiek lanpostuen zerrendan sartuta.

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den unean aurrekontuan dagoen langileen ordutegi-kredituari eustea bermatzen da.

II. KAPITULUA

LANGILEEN KONTRATAZIOA, PROBALDIA, LEKUALDAKETAK, KARGUA UZTEA ETA ERRETIROA.

11. artikulua.- Kontratazioa

Langile berriak hartzeko, Autonomia Erkidego honetako Administrazioak langileak kontratatzeko ezarri dituen arau orokorrak bete behar dira. Halakorik ezean, kontratazioaren arloan legeek xedatzen dutena beteko da.

Lan-kontratua, modalitatea zeinahi ere den, idatziz gauzatuko da, eta hiru aletan egingo da. Kontratuan parte hartzen duen alderdi bakoitzak ale bana izango du, eta bestea eskumena duen erakundearentzat izango da.

12. artikulua.- Probaldia

Sartu berri diren langile finko guztiek probaldi bat izango dute, gehienez ere egutegiko hamabost egunekoa.

Probaldian, langileak eta Hezkuntza Sailak askatasun osoz suntsiaraz dezakete kontratua, aurretik oharpenik egin gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Lan-kontratu finkoa egin ez zaion langileari, finkoa izatea lortzen duenean, lanean aritutako egun guztiak balioztatuko zaizkio probaldirako eta antzinasunerako.

13. artikulua.- Lekualdatze-lehiaketa

1).– Lan-legepeko langile finkoek urtero lekualdatze-lehiaketan parte hartu ahal izango dute lanpostu hutsak edo berriak eskuratu ahal izateko.



2) Eskaintzen diren lanpostuetarako hitzarmen honen aplikazio-esparruan dauden langile finko guztiak lehiatu ahal izango dira.

Lanpostu bera hartzeko langile bat baino gehiago aurkezten bada, Batzorde Parekideak baremo bat egingo du, honako irizpide hauek kontuan izanik:

- 1 – Ikastetxean soberan dagoen langilea.
- 2 – Antzinakotasuna enpresan.
- 3.– LEZ-Sartzeko oharra.
- 5.– Adinez nagusia izatea.

Kasu guztietan, lehenetasun osoa izango dute eskainitako lanpostuaren izaerari dagokion kategoria duten langileek, eta kategoria ezberdina duten langileen eskabideek izaera ordezkatzailerik izango dute.

3) Eskabideak dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzan aurkeztu beharko dira, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara zuzenduko dira.

Garbitzaile-mailatik sukaldeko mailara igarotzeko, ezinbestekoa izango da eskaerarekin batera janari-erabiltzaile txartela aurkeztea.

4) Lehiaketa amaitu ondoren, sistema horren bidez destinoa lortu duten langileek derrigorrez bete beharko dute lortutako lanpostua. Lanpostua lehiaketa bidez lortu dutenek ezingo dute beste batean parte hartu, lanpostu berria betetzen denetik bi urte igarotzen diren arte.

14. artikulua.- Lana uztea

Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi beharko diote, idatziz eta lana utzi baino hamabost egun lehenago aurreabisua eginez. Aurrebisua garaiz eta behar bezalako forman hartuz gero, lan-harremana bukatzeko likidazioa egin beharko zaio langileari, eta likidazioa egin eta hurrengo hilabetean ordaindu beharko zaio.

Behin-behineko langileek kontratua bukatzean utziko dute kargua, itundutako epea edo luzapenarena bukatu delako. Bitarteko langileek ordezkatzeko duten titularra lanera itzultzean edo araudi espezifikokoaren arabera lanpostua betetzen denean utziko dute kargua.

15. artikulua.- Erretiroa

1) Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak 65 urterekin erretiratuko dira. Adin hori betetzen dutenean hasiko da, hain zuzen ere, erretiroa. Prestaziorako eskubidea izateko behar den gabealdia bete ez badu, langileak lanean jarraitu ahal izango du, prestaziorako eskubidea izan arte.

2) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak ordezkoen kontratuak egingo ditu partzialki erretiratutako langileak ordezkatzeko. Horientzat Hezkuntza Saileko langileen hitzarmen kolektiboa da aplikatzekoa.



Erretiro partziala –eta ondoriozko ordezko kontratua- gauzatzeko baldintzak enpresaren eta partzialki erretiratutako langileen artean adostuko dira.

Ordezko kontratuak erretiro partzialak irauten duen denbora iraungo du, eta beti ere erretiratu partzialak 65 urte betetzen dituen unean iraungiko da.

Partzialki erretiratzen den langileak, une oro, indarrean den legeriak kotizaziopeko pentsioa sortzeko eskatutako eskakizun orokorrak bete beharko ditu.

Eskabidea eskakizun horiek betetzen diren unean egingo da. Nolanahi ere, erretiro partziala eskatzen duen langileak uko egin ahal izango dio eskabideari kontratua ordezkoari esleitu aurretik.

Ordezkoaren lanaldi-portzentajea % 100ekoa izango da. Ordezko kontratuak betetzeko sistema une bakoitzean indarrean den legerian eta hitzarmen kolektibo honetako ordezkapen-araudian ezarritakoa izango da.

Administrazioak ordaindu beharreko ordainsariak –bai erretiratu partzialari, bai ordezkoari- lan egiten den kategoriarako hitzarmen kolektiboan onartutakoen zati proportzionala – lanaldiaren arabera- izango dira, urtero aplikatzen diren soldata-igoerak barne. Urteko ordainsaria hamabi soldatako ordainketa proportzionalen eta aparteko bi ordainsariren bidez egingo da.



HIRUGARREN TITULUA.- LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK.

I. KAPITULUA.- LANALDIA.

16. artikulua.- Lanaldia

Lanaldi-erregimen hau ezartzen da:

| | |
|----------------------------------|-------------|
| Garbitzaileak | 1.592 ordu. |
| Sukaldaria | 1.580 ordu. |
| Sukaldeko langileak | 1.580 ordu. |
| liburuzaina | 1.592 ordu. |
| Idazkaria/administraria | 1.592 ordu. |
| Administrazioko burua | 1.592 ordu. |
| Administraria | 1.592 ordu. |
| Administrari ofiziala | 1.592 ordu. |
| Administrari laguntzailea | 1.592 ordu. |
| Administrari laguntzailea | 1.592 ordu. |
| Lehen mailako ofiziala | 1.592 ordu. |
| Atezain-zaintzailea | 1.592 ordu. |
| Biltegizaina | 1.330 ordu. |
| Kualifikaziorik gabeko langileak | 1.592 ordu. |

Hitzarmen honetan itundutako iraupena ez duten lanaldi murriztuko kontratuak egin ahal izango dira, ikastetxearen premien arabera. Langile horrek jasoko duen soldata kontratatu diren orduen heinekoa izango da.

Edozein kasutan ere, asteko lanaldia ikastetxearen egutegiari eta urteko lanaldiari egokitu beharko zaio.

Aldizkako langile finkoen urteko lanaldia 1.354 ordukoa izango da, bederatzi hilabeteko prestazio-aldian, eta 1.480 ordukoa hamar hilabeteko prestazio-aldian.

Eskola-jantokietan laguntzeko egindako behin-behineko kontratuak 10, 15, 20, 25, 30, 35 eta 40 ordukoak izan daitezke astean, ondorio horretarako ezarritako ratioei jarraiki.

17. artikulua.- Lan-egutegia

Honako irizpideak hartuko dira kontuan lan-egutegian:

a) Urteko lan eraginkorraren zenbaketa (irailaren 1etik abuztuaren 31ra) hitzarmenaren 16. artikuluan ezarritakoa izango da, langile bakoitzak hitzartuta duen asteko lanaldiaren arabera.



b) Sukaldeko langileak eta aldizkako langile finakoak izan ezik, langileak udako lanaldi trinkoan arituko dira uztailaren 1etik irailaren 15era bitartean. Lanaldi osoa duten langileen lanaldi trinkoa sei ordu eta erdikoa izango da, eta gainerakoentzat dagokien zati proportzionala izango da.

c) Sukaldeko eta autobusetako langileen zerbitzu-prestazioaren gehieneko epea irailaren 1etik ekainaren 30era artekoa izango da.

d) Honako hauek ez dira lanegunak izango:

- 1.- Urteko igande guztiak
- 2.- Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak
- 3.- Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako herriko jaiak
- 4.- Abenduaren 24a eta 31
- 5.- Urte osoko larunbatak errekuiperatutako jaitzat hartuko dira

e) Aste Santuko oporraldian, ondoz ondoko 4 lanegunetan jai hartzeko eskubidea izango da.

f) Gabonetako eskola-oporraldian, ondoz ondoko 5 lanegunetan jai hartzeko eskubidea izango da.

g) Errekuiperatutako baimen-egun bat hartzeko eskubidea izango da, eta egun hori noiznahi hartu ahal izango da, beti ere zerbitzuko premiak beteta geldituz gero.

Sukaldeko langileentzat eta kontratu finko etena dutenentzat izan ezik –urteko lanaldiari eta egutegiari dagokienez berariazko baldintzak baitituzte-, berreskuratzeko baimen-egunak zortzi izan daitezke gehienez, lan-egutegian ezarritakoari kalterik egin gabe.

Halaber, errekuiperatutako beste baimen-egun bat egongo da, herriko jaiak oporraldietan edo lanik gabeko egunetan egokitzen diren ikastetxeetan.

h) Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek 2 egun libre gehiago izateko eskubidea izango dute seigarren hirurtekoa bete ondoren, eta zortzigarretetik aurrera, hirurteko bakoitzeko egun bat gehiago izango dute.

i) Aldi baterako ezintasun batekin batera artikuluko honen e) eta f) idatz-zatietan deskribaturiko aldiak suertatzen badira, oporraldia bitarteko langileak hartuko du. Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langile titularrak ez du inongo konpentsaziorik izango.

j) Ikasturte bakoitzeko lehenengo bi hilabeteen barruan, ikastetxeetako zuzendariak hitzarmen honek hartzen dituen langileen urteko lan-egutegia eta ordutegia bidaliko dituzte Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara, hark kontrola eraman eta, Batzorde Parekideari entzunik, onar dezan. Ordutegiak aldaketaren bat behar badu, Hitzarmenaren Batzorde Parekidearen barruan egingo da.



18. artikulua.- Atsedeen hartzeko eta/edo bazkaltzeko tartea

Lanaldi osoko kontratua duten langileek, Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta egiten duten lanaldi etengabea kontuan harturik, 30 minutuko tartea izango dute lanaldi horren barruan, ikastetxean bertan atsedeen hartzeko eta/edo bazkaltzeko.

19. artikulua.- Gehiegizko orduen ordaina

Zerbitzuaren betebeharrak direla-eta nagusiek atzeratu ezinezko aparteko lanak egitea eskatzen dietenean, langileek lanegunetan egindako gehiegizko orduak, lanean emandako ordu bakoitzeko, ordu bat eta 45 minutuko ordaina izango dute, hala izan dela egiaztatu ondoren. Gehiegizko orduak igandean, jaiegunean edota gauez eginez gero, lanean emandako orduko bi orduko ordaina emango da.

II. KAPITULUA.- OPORRAK.

20. artikulua.- Oporrak

1) Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek zerbitzu-urte bakoitzeko 22 laneguneko opor ordainduak izateko eskubidea izango dute, edo proportzioan dagozkion egunetako opor ordainduak.

Lan kontratu mugagabea duten sukaldeko langile finkoen oporraldia lan egiten duten ikastetxearen egutegiari eta urteko lanaldiari egokitu beharko zaio.

2) Urtebeteko zerbitzualdia burutzen ez dutenentzat —lan-legepeko bitarteko langileak edo iraupen jakineko kontratua duten langileak, edo urtean zehar sartzen edo itzultzen diren langile finkoak direlako—, lanean hasten edo lanera itzultzen direnetik urte bereko abenduaren 31ra bitartean igarotako zerbitzualdiaren arabera izango da oporraldiaren iraupena.

3) Oporren orde, ezin izango da dirurik ordaindu, ez osorik ez zati batean, kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana bukatzen denean, edo langilea eszedentzian edota bere zereginetatik baztertuta dagoenean, eta oraindik oporraldia edo horren zati bat hartu ez badu.

4) Oporrak hartzeko aldia uztailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartekoa izango da, eta, beraz, denboraldi horretan hartuko dira, beti ere zerbitzuko beharrak betetzen badira. Ikastetxeko zuzendaritzak zehaztu den epe horren barruan oporrak hartzeko baimena ukatzen badu, arrazoitu egin beharko du. Adostasunik ez badago, Batzorde Parekideak erabakiko du arazoa, hamar eguneko epean. Behar bezala egiaztatutako ohiz kanpoko kasuetan, oporretako egun guztiak edo egun batzuk irailean hartzeko baimena eman ahal izango da.



5) Langileak 22 egun laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango du, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean; kasu horretan, interesdunak eta ikastetxeko zuzendaritzak adostutako egunetan hartuko dira oporrak.

III. KAPITULUA.- LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

21. artikulua.- Lizentziak eta baimenak

1.- Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek ordaindutako lizentzia har dezakete ondoren zehazten diren arrazoiengatik eta denborarengatik:

- a) Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia.
- b) Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.
- c) Gurasotasuneko lizentzia.
- d) Norberaren edo senideren baten ezkontzagatiko lizentzia.
- e) Senideren baten gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.
- f) Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.
- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.
- h) Ordezkaritza sindikaleko edo langile-ordezkaritzako eginkizunetan jarduteko lizentzia.
- d) Lizentzia, genero-indarkeria dela-eta.
- j) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntza-ikastaroak egiteko lizentzia.

2.- Halaber, ondorengo baimenak eman ahal dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Hauek dira baimenak:

- a) adingabeak, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatiko baimena;
- b) gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.
- d) lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.
- d) azterketetan parte hartzeko baimena.
- e) kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.
- f) zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.
- g) baimena hautetsia izatearren por cargo electivo;
- h) norberaren eginkizunetarako baimena.

22. artikulua.- Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzaroko etenaldia eta adingabeak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sentesorialak, edota odol-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.



23. artikulua.- Lanpostura itzultzea.

Lizentzia eta baimena hartzeko denbora bukatu ondoren, langileek berehala itzuli beharko dute dagokien lanpostura.

24. artikulua.- Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia.

1) Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko ezgaituta daudenean – beti ere, hori horrela dela egiaztatzeko, mediku-zerbitzuek egindako baja aurkezten badute—, harik eta medikuak alta eman arte. Hala ere, ezin izango da kontratuaren gehieneko iraupena inolaz ere gainditu.

2) Administrazioak, Enpresako Osasun Zerbitzuak egindako mediku-azterketaren bidez, langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun-egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea lehenbailehen erabat sendatu dadin lortzeko. Langileak horrelako azterketak ez baditu egin nahi, jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren.

3) Gaixotasuna edo istripua dela-eta lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dauden langileek ordainsarien %100 jasoko dute, gehienez 18 hilabetetan.

Hemezortzi hilabeteko gehienezko epea agortu ondoren, eta denbora horretan langileak baliaezintasun iraunkorraren mailaren bat onar dakiola eskatu baldin badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du, harik eta medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuneko edo heriotzako adierazpenarekin edo hura gabe. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai ezintasun iraunkor osoa, bai erabateko ezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSIN) ebazpenean adierazitako diru-ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo baliaezintasun-maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Baliaezintasuna 18 hilabeteko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera baizik ezin izango zaio aitortu.

4) Istripu edo gaixotasunagatiko lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Administrazioari hilabeteko epean, nolana ere, diziplinako espedientea ireki dakioko.

5) Gaixoaldia edo istripu-aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.



25. artikulua.- Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.

1) Hitzarmen hau aplikatzen zaien irakaskuntza publikoko emakume langilek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentziak hemezortzi asteko iraupena izango du, etenik gabe, eta bi aste luza daiteke jaioberria ezgaitua bada edo erditze multiplea izaten bada, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea egin eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama zentzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko nahitaezko atsedenaldiri dagozkion hilabetei kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldira hastean, amak erabakiko du biek batera edo elkarren segidan hartuko duten erditze ondoko atsedenaldira horren etenik gabeko tarte zehatz bat. Beste gurasoak hasieran laga zuen amatasunagatiko lizentziaren zatiaz gozatzen jarraitu ahal izango da, ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon arren. Atsedenaldira aldi berean hartzen badira, atsedenehun batuketa egitean, ez da aurreko ataletan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, erditze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

Erditze ondoren edo jaio ondoren 30 egunen barruan jaioberria ospitaleratu beharko balitz, amatasunagatiko lizentzia ospitalizazio-aldiak irauten duen beste luzatuko da, gehienez 13 astez.

Lizentziako denboraldi osoa bukatu ondoren, koadro klinikoa ikusita emakume langileak lana behar bezala burutzeko eragozpenak baditu, aldi baterako ezintasuneko baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren.

2) Adingabekoren baten adoptatuz gero edo, adopzio aurretik nahiz modu iraunkorren, hartuz gero, langileak hemezortzi aste jarraian hartzeko lizentziarako eskubidea izango du; epe hori bi aste luzatu ahalko da adingabekoa ezgaitua bada eta beste bi aste, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita, adopzioa edo harrera multiplea bada. Interesdunak hala nahi izanez gero, denboraldi hori harrerari buruzko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala ematen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik hasiko da zenbatzen. Biek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedenaldira aldi berean hartzen badira, atsedenehun batuketa egitean, ez da aurreko ataletan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, adopzio edo harrera multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, atal honetan ezartzen diren baimenak adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango dira. Gainera, interesdunek gehienez 2 hilabete baimenaz gozatzeko baimena izango dute xede horretarako eta denboraldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko dituzte.



3) Aurreko idatz-zatietan araututakoarekin bat etorritz, aitak dagokion baimenetik gutxienez lau aste hartzea erabakitzen badu, eskubide izango du, horrez gain, bi aste gehiagoz gozatzeko.

4) Oporraldia eta haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia-aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

5) Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberioa emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordez ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

Edoskitzea artifiziuala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu, eta, amak lan egiten duela egiaztatu ondoren, amak lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea, edo denbora hori haurdunaldi, erditze eta edoskitzeko lizentziari gehitzea izango du aukeran. Gehituz gero, 6 ordu izango dira lanegun bakoitzeko. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, langileak, lizentzia eskatzerakoan, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

6) Administrazioak sorospen osagarriak ordainduko ditu, enpleguak lansariaren %100 jaso dezan amatasun egoeran dagoen bitartean.

26. artikulua.- Aita-lizentzia.

Aitak edo beste gurasoak etenik gabeko 15 egun naturaleko lizentzia jasotzeko eskubidea izango du jaiotza, adopzio edo harreragatik. Lizentzia hori, nolahi ere, haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen denetik hasiko da, lanaldi osoan.

Administrazioak GSINak ematen duen aitatasuneko prestazioa osatzeko laguntzak ordainduko ditu interesdunak lansariaren % 100a jaso dezan denboraldi horretan. Prestazio ekonomikoetarako eskubiderik ez badu, Administrazioak ez du inolako ordainketarik egingo, lizentzia baimentzearen kaltetan izan gabe.

27. artikulua.- Norberaren edo senideren baten ezkontzagarriko lizentzia.

1)- Langileak 20 egutegi-eguneko lizentzia izango du ezkontzeko. Lizentzia ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ondoren hartu ahal izango da, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da.

Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal zaio aurretik zein atzetik; horrela eginez gero, dagokion lurralde-ordezkaritzari adierazi behar zaio, gutxienez 15 egun lehenago.



2) Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, beti ere bikoteko bizikidetzaren frogatzen bada, bizi diren tokiko udalaren bizikidetzako ziurtagiria edo, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroa balego, horrek emandako egiaztagiria aurkeztuz.

Hitzarmen honek indarra hartu eta gero bizikidetzaren egonkorrean hasten diren langileentzat baino ez da izango lizentzia hau.

Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak direnean.

3.- Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhi-errainena, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena denean, langileak ezkontza-eguna izango du libre, baina, ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago egiten bada, hiru egutegi-egun emango dira libre, joan-etorriak arintze aldera.

28. artikulua.- Senideren baten gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia.

1) Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupen-aldiak honako hauek dira: Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; eta ezkontzaren, bikotekidearen edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun. Bi lanegun izango ditu odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larriagatik.

2) Aipaturiko lizentzia-aldiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatzen badira.

3) Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoko ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azkenburuko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epea egongo, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatik luzapena.

Langileak odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien baimena hartzen bada, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa zentzen bada, heriotzako baimeneko egunak heriotza gertatzen den egunetik hasiko dira kontatzen.

4) Batzorde Parekideak ezarriko ditu irizpideak gaixotasun larria zer den zehazteko. Zalantzak daudenean, Prebentzio Zerbitzuko Arlo Medikuak larritzat hartzen dituen gaixotasunak joko dira horrelakotzat.

5) Artikulu honetan araututako lizentziatarako ezarritako lanegunak horiek emateko arrazoi diren kasuak gertatzen diren egunetan hartu beharko dira.



29. artikulua.- Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia

1) Ezinbestez bete behar diren betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak egiteko, behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2) Akordioari dagokionez, hurrengoak hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebeharratzat:

- a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, ikuskapen militarrek edo arma-ikuskapenak, NAN, pasaportea, egiaztagiriak eta erregistro-izapideak erakunde ofizialetan.
- b) Elbarri fisikoak edo psikikoak diren odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea.
- c) Gida-baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.
- d) Notarioen errekerimenduak eta izapideak.
- e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.
- f) Zinegotzi, ahaldun, batzarkide edo legebiltzarkide gisako hautetsi lege, gobernu-organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

30. artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Errolda-ziurtagiriaz egiaztatu beharko du hori. Baimen hau erroldatze berriaren unetik hilabeteko epearen barruan erabili ahal izango da.

31. artikulua.- Ordezkaritza sindikaleko edo langile-ordezkaritzako eginkizunetan jarduteko lizentzia.

Sindikatuaren edo langileria ordezkatzaile lanak egiten dituzten langileek horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako hizbaketen arabera.

32. artikulua. Lizentzia, genero-indarkeria dela-eta.

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

Era berean, generoaren aurkako indarkeriaren biktima diren langileek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikaritzeko, lanaldia murriztu ahaliko dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berriro antolatu ahaliko dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.

33. artikulua.- Langileak betetzen dituen eginkizun edo lanpostuari zuzenean lotutako lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia.



Lizentzia hau ematea hautazkoa da, eta, hura erabiliz gero, dagozkion ordainsariak jasoko dira.

34. artikulua.- Adingabekoak, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatiko baimena

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sentorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat –edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat– badu, edo, halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren herenekoa izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

35. artikulua.- Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Langile finkoak edo lanpostu hutsa betetzen ari denak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat –txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa– duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, langileak ordaindutako berrogeita hamar ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

36. artikulua.- Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak baimen hori eman dezake, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berariaz uko egin ondoren.

37. artikulua.- Azterketetan parte hartzeko baimena.

Langileek zentro ofizialetako edo homologatuetako azterketetara joateko baimen-eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketa bakoitzeko –bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan–, aldezturik egiaztatzea aurkezten badute. Baimen hori bi egutegi-egunez luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago baldin badago. Baimen hau ordainduta egongo da.

38. artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1) Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikuak egitera joateko, arazoak behar bezala egiaztatzen badituzte eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute langilea lanorduetatik at joateko.

2) Haurdunaldian dagoen emakumeak erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera joateko behar beste denborarako baimena izango du, eta ordaindu egingo



zaio. Astean lau ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

39. artikulua.- Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena

1) Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrianak kontuan izanik eta dagokien lurralde-ordezkaritzak baimendu ondoren.

2) Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, bost egunera arte ordainduko da. Muga horretatik gorako soberakina, berriz, ez da ordainduko, eta ez da kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, ez beste ezer, den-denak langilearen kontura izango baitira.

40. artikulua.- Hautetsien eginkizunak betetzeko baimena.

Erakundeko aukerako karguak dituzten langile finkoek edo ordezkoez kargu horren funtzioak betetzeko baimena izango dute, horretarako behar duten denborarako, beti ere horren guztizko kopurua urteko lanaldiaren % 10etik gorakoa ez bada.

Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan. . Bostena murriztuz gero, ordaindu egingo da; herena edo erdia murriztuz gero, dagozkion ordainsariak hein berean murriztuko dira, kontzeptu guztiei dagokienez.

41. artikulua.- Norberaren gauzetarako baimena.

1) Norberaren gauzetarako baimena, oso arrazoi borobilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

2) Norberaren gauzetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen-aldia ez da kontuan hartuko oporrak klakulatzerakoan. Iraupena, guztira, ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.

Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko hiru hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren gauzetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, urtean ondoz ondoko lau hilabete eman ahalko dira gehienez.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia murrizteko eskubidea ekar dezake; murrizketa hori lanaldiaren heren batekoa izango da gehienez eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.



Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta, betiere, gobernuz kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

3) Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako kidegoetara eta eskaletara sartzeko deialdietan ezarritako hautatze-probetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Halaber, baimena emango da zigor askatasun-gabetzailereren bat betetzen ari den odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bati bisita egiteko, behar beste denborarako eman ere, baldin eta bisitak lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

4) EAEko Hezkuntza Administrazioarako lan egin duten langile ez finkoek baimen hori hartzeko eskubidea izango dute, betiere urtebete lan egin badute etenik gabe.

5) Baimen hori, beti ere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

42. artikulua.- Lanaldiaren borondatezko murrizketa

Hitzarmen kolektibo honetako 33. artikuluan ezarritako baldintzak kontuan izan gabe, langileak lanegunaren herena edo erdia gutxitzeko eskatu ahal du, baina lansariak ere hein berean murriztuko zaizkio, hirurtekoak barne hartuta.

Lanaldia murrizten bada, egoera hori eta beste edozein lan-jarduera burutzea, bai ordainduta zein ordaindu gabe, batera ezinak dira, gutxitu den ordutegiaren barruan bada. Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimena eten ondoren, bost urte igaro beharko dira berriz ere eskatu ahal izateko.

IV. KAPITULUA.- ESZEDENTZIAK. LANPOSTUAK TRUKATZEA. LANA ETETEA:

43. artikulua.- Eszedentziak

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1) Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta eszedentziak dirauen artean antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasuetan emango da, Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari idatziz horren berri eman ondoren:

- a) Kargu publikoren bat betetzeko izendatua edo hautatua izateagatik, langilea lanera joan ezin denean.
- b) Langileak herrialdean edota lurralde-eremu handiago batean eginkizun sindikalak bete behar baditu, ordezkari-kargua duen bitartean.

Nahitaezko eszedentzia duen langileak zerbitzua utzi ondorengo hogeita hamar egun naturalen barruan itzuli beharko du lanera edo eszedentzia hartzea eragin zuten zereginetara. Aldiz, b) idatz-zatian sartutako langileek bi hilabeteko epea izango dute



gehienez lanera itzultzeko. Eszedentzia-egoera bukatu eta ezarritako epe barruan dagokien lanpostura itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

2) Gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langile finkoek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz; eta, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badute, gutxienez urtebetekoa eta gehienez bost urtekoa izango den eszedentzia emango zaie. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berekin.

3) Halaber, sektore publikoan bigarren lanpostu bat duten langile finkoek borondatezko bateraezintasun-eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentziak, kasu horretan, sortu duen arrazoiak dirauen artean iraungo du. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berekin.

Eszedentzia eragin duen arrazoiak desagertzean, langileak gehienez ere hogeita hamar naturaleko epea izango du lanera itzultzeko, zegokion zerbitzu, kargu edo zeregina utzi zuenetik zenbatzen hasita. Eszedentzia-egoera bukatu eta ezarritako epe barruan dagokien lanpostura itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

4) 2. eta 3. ataletan aurreikusitako kasuetan, borondatezko eszedentzian egon eta lanera itzultzea eskatzen duen langileak bere kategorian eta lurraldean sortzen den lehen lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du edo, hala badagokio, bere kategorian eta lurraldean sortu den azkena.

5) Enpresan gutxienez bost urteko antzintasuna duen langileari borondatezko eszedentzia berezia onartuko zaio, eta lan egiten duen ikastetxe berean lanpostua gordeko zaio, gutxienez sei hilabeteko eta gehienez urtebetekoa izango den denboraldi jarraituan. Langileak eskubide hori berriro hartzeko, bost urte igaro beharko dira aurreko eszedentzia bukatu zenetik.

6) Langileek hiru urtetik beherako eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, seme-alaba bakoitza —haur naturala zein adopzio eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrak diren ume-hartzeak— zaintzeko. Horrelakoetan, epea haurraren jaiotegunetik edo ebazpen judizialaren datatik aurrera kontatuko da. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzintasunaren ondorioetarako eta izangaien zerrenden baremorako. Ondorengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du; hala gertatuz gero, une horretan burutzen ari zen eszedentzia bertan bukatuko da. Aitak eta amak, biek lan egiten dutenean, eskubide horretaz bietako batek baino ezin izango du baliatu.

7) Langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, beren karguko familiartekoak zaintzeko: odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak, baldin eta adinagatik, istripuren batengatik edo ezgaitasunen bat izateagatik ezin badira beren kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute. Betetzen duten lanpostua zaindu egingo zaie, gutxienez lehen urtean. Epe hau iraun ondoren, artikuluko honen laugarren atalean finkatutako eran jokatuko da.

8) Genero-indarkeria jasan duten langileek genero-indarkeriagatiko eszedentzia berezia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez dago lotuta gutxienerako zerbitzu-denbora bat eman izanari. Lehen sei hilabeteetan zehar, langileak lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du, eta aldi hori antzintasunerako eta Gizarte Segurantzarako zenbatuko da. Lehen bi hilabeteetan zehar, ordainsariak jasotzeko eskubidea izango da.



44.- Lanpostuak trukatzea

1) Hezkuntza Sailak jardunean dauden langile finkoen artean lantokiak trukatzeko baimena eman dezake salbuespen gisa, eta beti ere honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Langileek lanean diharduten lanpostuak lan-kategoria berekoak badira eta hitzarmen honen eraginpean badaude.
- b) Lanpostua trukatu nahi duten langileek lanean daramatzaten urteen artean dagoen aldea bost urtetik gorakoa ez bada.

2) Ezin izango da lanpostu-trukatzerik baimendu, langileetako bati hamar urte baino gutxiago falta bazaio nahitaezko erretiroko adina betetzeko.

3) Langileei lanpostua trukatzeko baimena eman eta hamar urteren barruan, ezin izango zaie berriro lanpostu-trukatzerik baimendu. Batzorde Parekideari dagokio kasu bereziak zehaztea; horietan, bidezkoa izango da epea lau urtera jaistea.

4) Batzorde Parekideari jakinarazi egingoz aio zein lanpostu eskatu diren trukatzeko, baita Sailak trukatze horiek eman edo ukatu dituen ere.

45. artikulua.- Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda uztea

Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda duen langile finkoak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean, dagozkion ordainsariak jasoko ditu, indarrean dagoen legeriaren arabera.



LAUGARREN TITULUA.- ORDAINSARIAK

46. artikulua.- Soldata

1) Talde honetako langileek 2008. urtean izango dituzten ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira. 2008ko irailaren 1etik aurrera, janaria jantokian bertan prestatzen duten jantokietan lan egiten duten langileak sukaldari kategoriara pasatuko dira, eta une horretatik aurrera kategoría horri dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

2.- 2009 urteari dagokion ordainsarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen dutenari jarraiki zehaztuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.

3) Lanaldi partzialeko lan-kontratuko langileen ordainsaria kategoría berean lanaldi osoko kontratua duten langileen ordainsariaren arabera izango da.

4) Ordainsariak hilak bete ahala ordainduko dira, hilabete bakoitzaren azken egunetan, langilearen kontu-korrontean edo aurrezki-libretan sartuz.

47. artikulua.- Antzinasuneko osagarria

1) Langileek 2008. urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriaren balioak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritako eran finkatu dira.

2.- 2009. urteko lansarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen dutenari jarraiki zehaztuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.

2) Tauletan agertzen diren kopurutik gora sortarazi diren hiru urtekoak gorde egingo dira, harik eta ordainsari-taula berrietan kopuru bera edo handiagoa daukaten beste hiru urteko batzuk ezarri arte.

3) Langilea enpresan sartzen den eguna izango da antzinasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzinasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hiru urteko bakoitzaren zenbatekoa, mugaeguneratu eta hurrengo hileko lehenengo egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

4) Behin-behineko langileei lanean hiru urte osatu ondoren ordainduko zaie antzinasuna. Lan-kontratu mugagabea duten langileei edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak aitortuko zaizkie, langileak eskaera egin eta egindako zerbitzuak egiaztatzen dituen agiria aurkeztu ondoren.

48. artikulua.- Aparteko ordainsariak



Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek (aldizkako langile finkoek izan ezik) aparteko bi haborokin jasoko dituzte; haborokin bakoitzak hilabete arrunt bateko soldataren zenbatekoa gehi antzinasuna izango du, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira.

Urtearen barruan ikastetxean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei aparteko ordainsariak ordaintzeko, langileak lan egindako denbora aintzat hartuta hainbanatuko da zenbatekoa.



BOSGARREN TITULUA.- LAN BALDINTZAK HOBETZEA

I. KAPITULUA

AURRERAKINAK. NOMINA AURRERATZEA. BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA.

49. artikulua.- Aurrerakinak

Lanean diharduten langileek, aurrekontu-izendapenen barruan, eskubidea izango dute beren hileko soldata garbiaren %100a arteko ohiko diru-aurrerakinak inongo errediturik gabe hartzeko, beti ere langilearen eta administrazioaren arteko kontratua ez bada hilaren bukaera baino lehen amaitzen. Aurrerakin hori eskatu deneko hileko soldatan eman beharko da.

Orobat, hileroko edonolako atxikipenik egiten zaieneko hileko soldata garbiaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute, aipatutako atxikipena kenduta.

50. artikulua.- Nomina aurreratzea

Hitzarmen honen eraginpeko langile finkoek nominaren diru-kopuru bat aldeztu aurretik jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmena argitaratzen den egunetik aurrera, beti ere, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Oraindik egiteke dagoen lan bati dagozkion ordainketen kargura ematen diren diru-zenbatekoak ordaintzea jotzen da nomina-aurrerapentzat.

1.- Nomina-aurrerapena emateko, bosgarren atalean premia larritzat jotako inguruabarretako bat gertatu behar da. Kasu desberdinetan eman beharreko nomina-aurrerapenen gehieneko zenbatekoa Gobernu Kontseiluaren akordio bidez zehaztuko da, ordezkariak sindikalarekin negoziatu ondoren. Halere, atal horretan jasotako e), f), g) h) i), j), k) eta l) kasuetan, gastuen frogagiritan agertzen den kopuruak zehaztuko du zenbat den eman beharreko zenbatekoa aipatutako gehienezko zenbatekoen mugen barruan. Agiriok, eskearekin batera, eskatzaileak aurkeztu beharko ditu, premia larria egiaztatzeko.

2.- Itzultzeko gehienezko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerapenengatik ez da inolako korriturik ordainduko, eta emandako gehienezko epea bete baino lehenago itzuli ahal izango dira.

3.- Ezin da nomina-aurrerapenik eman lehendik emandako aurrerapenak zeharo likidatu arte. Halaber, gutxienez sei hilabete igaro behar dira nomina-aurrerapen bat kitzatzen denetik beste bat eskatu arte. Hala ere, aurrerapenaren kausa f) atalean ageri dena bada, aurrerapen bakarra baliatu ahal izango da hamar urteko epealdian.

Arrazoi berberetatik, ezingo da aurrerapenik eman ibilgailua erosteko harik eta aurreko aurrerakina eman eta 5 urte igaro arte.



Nomina-aurrerapena jasotzen dutenen administrazio-egoera nola edo hala aldatzen bada, eta, hortaz, nominan baja eman behar bazaie sei hilabete baino epealdi luzeagoz, aurrez osorik itzuli beharko dute emandako nomina-aurrerapena.

4.- Indarrean diren kredituen gehieneko kopuru erabilgarria soldata-kostuen % 2ren parekoa izango da.

5.- Premia larriak.- Egoera hauetatik sortutakoak hartuko dira premia larritzat:

- a) Eskatzailearen ezkontza edo bikotekidearekiko bizikidetza iraunkorrean hastea, behar bezala egiaztatuta.
- b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren baliogabetasuna.
- c) Ezkontidearen edota seme edo alabaren baten heriotza.
- d) Seme-alaben jaiotza, haurrak adoptatu eta etxera jasotzea.
- e) Eskatzailearen, ezkontidearen, bizilagunaren, seme-alaben edo etxera jasota dituen adingabeen gaixotasun larria edo ebakuntza kirurgiko zaila.
- f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatzea. Kasu honetan, itzultzeko gehieneko epea 48 hilabetekoa izango da.
- g) Ohiko etxebizitzari eusteko lan beharrezko eta ezinbestekoak egin behar izatea.
- h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.
- i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.
- j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo ardurapean dituen pertsonak egiten dituzten ikasketen matrikula ordaintzeko gastuak, ikastetxe ofizialetan.
- k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean erabiltzeko erosten bada, eta Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak aurrez egiaztatzen badu, eskatzaileak gehenez ere 36 hiletan itzuli beharko du.
- l) Antzekoak diren beste inguruabar batzuk, horrelakotzat jotzeko modukoak baldin badira.

Ukatu diren eskaerak aldiari behin jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.

6.- Izapideak.- Nomina-aurrerapenerako eskaerak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita. Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertakizunaren egunaren aurreko hilean datatutako eskaerak ere onartu ahal izango dira, eskatzaileak agintzen badu, nomina-aurrerapena ematen den egunetik hasita bi hilabeteko epean, dagozkion egiaztagiria aurkeztuko dituela –behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik–. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

Nomina-aurrerapenerako eskaerak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara igorri beharko dira, lurralde-ordezkaritzaren bidez. Lurralde-ordezkaritzak, bestalde, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaeraren harrera-data jaso eta haren etorkiari buruzko aurretiazko txostena egin beharko du.

51. artikulua.- Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruia

1) Administrazioak istripu-aseguruen polizari dagozkion estaldurak mantenduko ditu, ondorengo kopuruen arabera:



| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Heriotza | 30.000 € |
| Erabateko baliaezintasun iraunkorra | 30.000 € |
| Guztizko baliaezintasun iraunkorra | 30.000 € |
| Partezko baliaezintasun iraunkorra | 30.000 euroraino, baremoaren arabera |

2) Administrazioak 30.000 eurorainoko estalduen duen bizi-asegurua eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko aseguruak izango du.

3) Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek erantzukizun zibileko polizaren estaldura dute. Administrazio autonomo honek egin du poliza hori, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, erakunde autonomoen, ordezkarien, enplegatuen eta mendekoen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide-jarduna egiten ari dela.

Ezbeharragatiko kalte-ordainaren muga 3.000.000 eurotan egongo da, biktimako. Urteko muga osagarria 10.000.000 eurokoa izango da, kalte-ordainak, kostuak, fidantzak eta gastuak barne, eta azpimuga, berriz, 1.200.000 eurokoa, kalte pertsonalei eta horien ondorioei dagokienez.

4) Arestian azaldutako polizen norainokoa berrikusteko azterketa egingo da.

II. KAPITULUA.- GIZARTE-LAGUNTZAK

52. artikulua.- Erretiro-saria

Erretiro saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekiko kontratu-harremana etenik), sailean hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei; saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko. Une horretan sailean 12 urte baino gehiagoko eta 15 urte baino gutxiagoko antzintasuna dutenei hileko bi ordainsari emango zaizkie. Ondorio horretarako, zerbitzuak aldizkako lan-kontratu finkoetz egin direnean, urteko etenaldiak ere kontuan hartuko dira antzintasunerako. Hileko ordainsari bakoitza interesdunaren urteko ordainsari gordinaren hamabirenaren parekoa izango da.

Ordezko kontratu bati lotutako erretiro partzialen kasuetan, erretiro-saria honela ordainduko da: % 85 –une horretako balioetan- erretiro partziala hartzen denean, eta gainerako % 15 – beste une horretako balioetan- 656 urteak betetzen direnean.

53. artikulua.- Borondatezko erretiroaren kalte-ordainak

Hitzarmen honen aplikazio-esparruan dauden langile finkoek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainerako eskubidea izango dute, horrek beren prestazioetan sortzen duen murrizketa konpentsatzeko, eta horren zenbatekoa ondorengo eskalaren arabera ezartzen da, beti ere ordainsari oso gordinak aipatuz:



| ADINA | Hilekoak |
|---------|----------|
| 60 urte | 18 |
| 61 urte | 14 |
| 62 urte | 10 |
| 63 urte | 6 |
| 64 urte | 3 |

Kasu bakoitzean egokituko litzatekeen ordainsarien hilabete kopurua zehazteko, borondatezko erretiroa gertatzen den datan langilearen adina hartuko da, eta urteak betetzeko data igaro ondoren, erretiratzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola pentsatuko da.

Kalte-ordaina osatzen duen hileko soldata bakoitza interesdunari dagokion kategoriari esleitutako urteko ordainsari gordinaren hamabiren baten baliokidea izango da, eta antzintasunaren kontzeptuak gehituko zaizkio.

Interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioetarako data jasotzen dituen GSINen ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da kalte-ordaina. Halaber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du. Interesdunak erretiroa hartzeko aukeratutako data baino hilabete bat lehenago egin beharko du eskaera.

Oro har, aurreko ataletan araututako hoberia edo kalte-ordaina jaso ahal izateko, beharrezkoa da azken hamar urteotan eskatzailea jarduneko zerbitzuan egon izatea edo, bestela, lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoeran, EAEko Administrazio Orokorreko lanposturen batean. Batzorde Paritarioak sortzen diren salbuespenezko egoerak aztertuko ditu (atzerriko atxikitzea...)

Kalte-ordainaren hileroko zenbateko bakoitza interesdunari borondatezko erretiroa hartzen duenean ematen zaion urteko ordainsari gordinaren hamabirena izango da.

54. artikulua.- Laneko arropak

Hitzarmen honen eraginpean dauden eskola-jantokietako langileek –sukaldeko langileak, sukaldariak, etab.– 160 euro jasotzeko eskubidea izango dute laneko arropetarako. Garbiketa-lanetan eta autobusetan aritzen diren talde honetako langileek ere 160 euro jasoko dituzte xede bererako.

55. artikulua.- Doako janari-zerbitzua.

Eskola-jantokia dagoen egunetan, sukaldeko langileek eskubidea izango dute jantoki-zerbitzua doan erabiltzeko, jantokiko diru-sarreraren kargura.

56. artikulua.- Gizarte Funtsa

Urtero 15.000 euroz hornitutako funts bat egongo da kapitulu honetan jasota ez dauden aparteko gizarte-laguntzak finantzatzeko.



Batzorde Parekideari dagokio gastuak eta funtsaren funtzionamendurako araudia zehaztea.



SEIGARREN TITULUA.- PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

57. artikulua.- Prestakuntza

1) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak talde honetako langileak birziklatzea eta prestatzea sustatu du, eta, horretarako, antolatzen diren ikastaroak egiteko laguntza emango du. Batzorde Parekideak ikastaro horien edukiak garatzeko behar diren neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezarriko ditu –eskumena duten organoekin bat etorrira.

2) 2008-09 ikasturteko lehenengo hiruhileakoan argitaratu egingo da ikasturte horretako prestakuntza-eskaintza.

Edonola ere, jjanari-erabiltzaileen txartelak eguneratzeko ikastaroak egingo dira hiruhileko guztietan.

2) Mantendu egiten da 15.000 euroko funtsa, lanbide-arloko prestakuntza sustatzeko ikasketak finantzatzeko –gehienbat, egiten diren zereginiei edo betetzen den lanpostuari lotutako ikastaroak egiteko–, eta Batzorde Parekidea arduratuko da gastuak zehazteaz eta, orobat, funtsa antolatzeko araudia finkatzeaz.

58. artikulua.- Euskalduntzea

1) Derrigorrezkotasun-eguna ezarrita duen hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan ari den langileak eskubidea izango du ikastaroetara joateko eta ikastarootara joateko liberatzeko. Horretarako, interesdunak onartu egin beharko ditu ezagutza-maila eta finkatutako derrigorrezkotasun-eguna; era berean, hitza eman beharko du egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko.

2) Hizkuntza-eskakizuna betetzeko derrigortasun-datarik ezarri ez den lanpostua duten langileek ikastaroetara joateko eta horretarako denbora liberatzeko eskubidea izango dute, eta egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko konpromisoa izango dute. Urteko 12 liberazioko hasierako kupoa ezartzen da, eta batzorde paritarioak ezartzen dituen irizpideen arabera esleituko dira.

3) Aurreko idatz-zatietan sartzen ez diren langileek, lanorduetatik kanpo euskalduntzeko eta alfabetatzeko ikastaroetara joaten badira eta ikastaro horiek behar bezala aprobetxatzen dituztela egiaztatzen badute, ikastaro horien matrikulazioko gastuen ordainketa jasotzeko eskubidea izango dute –prestatutzeko funtsaren kontura–.

4) Halaber, lanorduetatik kanpo, gutxienez egunero bi orduko euskara-ikastaroak egiten dituzten lagunei eta, orobat, lanorduetatik kanpo euskarazko barnetegi batera joatea erabakitzen dutenei ordaindutako baimena onartuko zaie; nolana ere, gastuak ere ordaindu dakizkieke, aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraiki.

Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere aitortuko da baimen hori, baita egunean bi ordu baino gutxiagokoak badira ere. Baimen horren iraupena ikastaroan izandako asistentziako orduen laurdena izango da. Barnetegietara joanez gero, asistentziako egun baldiodunen herenekoa izango da baimena. Baimen hori dela-eta, inoiz ere ezin izango dira



bost egun balioudun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.

Baimen hori lortzeko, langile horiek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari. Hizkuntza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gainditzea izango da aprobetxamendu hori. Euskara ikastaroa bukatu eta ondorengo seihilekoaren barruan emango da baimena, baina, dena dela, zerbitzuko premien mende egongo da.

**ZAZPIGARREN TITULUA.- LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA****59. artikulua.- Osasuna eta segurtasuna**

1.- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu lan-arriskuen prebentzioaren alorrean langileen segurtasuna eta osasuna babesteko: arriskuak ebaluatzea, informatzea, kontsultak egitea, langileek parte hartzea eta langileak trebatzea, larrialdietan edo berehalako arrisku handiko kasuetan jardutea eta osasuna zaintzea.

2.- Jarduera horiek guztiak aztertuko dira segurtasun- eta osasun-batzordeen esparruan.

3.- Prebentzioko ordezkariak izan daitezke, langileen edo sindikatuen ordezkari ez izan arren, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko funtzionario- eta lan-kolektiboetan ordezkariak duten sindikatuek izendatutako langileak. Sektore honetako prebentzioko ordezkarien kopurua Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko prebentzioko ordezkarien kopuru osoa banatzearen ondoriozkoa izango da, hots, sektore arteko akordioaren arabera, 65. Horrela, sindikatuek adostutako banaketaren arabera egiten dute euren prebentzioko ordezkarien proposamena, eta zerbitzuak zer sektoretan ematen dituzten kontuan izan gabe.



ZORTZIGARREN TITULUA.- ESKUBIDE SINDIKALAK

60. artikulua.- Jarduera sindikala

Eskubide sindikalak eta jarduera sindikala gauzatzeko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki indarrean dagoen "Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziooko eskubide sindikalei eta jarduera sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa" delakoa (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Autonomia Erkidegoko Administrazio honen esparruan etorkizunean sinatzen diren bestelako akordioak.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoko jardun sindikala honako idatz-zati hauekin osatuko da:

- a) Ordezpenen zerrendak aukera ematen duen guztietan, sindikatuko orduak jarduera sindikalak burutzeko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau egutegi-egun lehenago jakinarazten badute.
- b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako. Dagozkien ordainsariak emango zaizkie.

61. artikulua.- Batzarrak

Ikastetxeko langileek zentroan bertan egin ahal izango dituzte batzarrak, lan-orduetatik at, horrek ez badu oztopatzen bertako irakaskuntzako jarduerak eta zerbitzuak behar bezala garatzea. Nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak ezartzen duena bete beharko da.

Bilera horiek ikastetxeko zuzendariari jakinaraziko zaizkio, behar besteko aurrerapenaz jakinarazi ere, eta, halaber, bileretan jorratuko diren eguneko aztergaiak eta ikastetxekoak ez izan arren batzarrera joango diren pertsonen zerrenda emango zaizkio aditzera.

**TITULO NOVENO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO****I. KAPITULUA****HUTSEGITEAK****62. artikulua.– Hutsegiteak.**

1. Organo eskudunek, dagokion ebazpenaren bidez, langileak zehatu ahal izango dituzte kontratuko betebeharrak ez betetzearen ondorioz, kapitulu honetan ezartzen diren hutsegite eta zehapenen mailaren arabera.

2. Lana dela-eta edo horren ondorioz langileek egiten dituzten diziplina-hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izango dira.

63. artikulua.– Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak dira:

- a) Justifikatu barik lana berandu ateratzea edo lanean ardura faltaz edo utzikieriaz ibiltzea.
- b) Jendearekin, lankideekin, menpekoekin edo goikoekin oker jokatzea.
- c) Hilean behin lanera ez joatea, bidezko arrazoirik eman gabe.
- d) Hilean gutxienez hiru eta gehienez bost aldiz lanera berandu heltzea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- e) Ikastetxeko lokalak eta materiala zaintzeko orduan arduragabe izatea.
- f) Hutsikeriagatik edo desenkusaezinezko hutsegiteak direla eta, eginkizunak ez betetzea.

64. artikulua.– Hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak dira:

- a) Ez betetzea goikoek eman eta lanarekin lotuta agindu edo jarraibideak eta ez betetzea lanpostuaren eginkizun zehatzak.
- b) Lantokian liskarrak piztea edo liskarretan parte hartzea.
- c) Lanaldian zehar langilearen edo Hezkuntza Sailaren duintasunaren aurka egiten diren ekintzak.
- d) Arduragabe izateagatik, ikastetxeko lokaletan eta materialean kalte larriak egitea.
- e) Justifikatutako arrazoirik eman gabe hilean lanera bi edo hiru egunean lanean ez agertzea.
- d) Hilean gutxienez sei aldiz eta gehienez hamar aldiz lanera berandu heltzea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- f) Lanean mozkortuta egotea edo drogak hartzea.
- i) Nagusiek menpekoekin agintekieriaz jokatzea.



- j) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragin arren, ezin bada hutsegite oso larritzat hartu.
- k) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea ikasturte batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla-eta, zehapenak ezarri direnean.

65. artikulua.– Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak dira:

- a) Eginkizunak betetzean, legeak errespetatzeko eginbeharra ez betetzea eta bereizkeriaz jokatzeari, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo auzotasuna, sexua edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta, edo inor jazartzea, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala direla-eta, edo inoren aurka jazarpen morala, sexuala eta sexuagatikoa egitea.
- b) Nabarmen legez kontra jokatzeari, eta ondorioz administrazio edo herritarrei kalte larriak eragitea.
- c) Langileak bere eginkizuna dela-eta eskuragarri duen edo izan duen dokumentazioa edo informazioa behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea.
- d) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak baliatzeko orduan oztopoak jartzea eta Greba egiteko eskubidea askatasunez baliatzean, hori eragozteko egintzak burutzea.
- e) Lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak modu nabarmenean ez betetzea.
- f) Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen men ez egitea, agindu horiek argi eta garbi antolamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.
- g) Zerbitzua bertan behera uztea, eta bete beharreko eginkizun eta atazak bete gabe uztea bere borondatez.
- h) Hilean ondoz ondoko hiru egunetan edo ondoz ondokoak ez diren hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.
- i) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea. Gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, hori hutsegite oso larritzat joko da. Halaber, hutsegite oso larria izango dira gaixotasunagatik edo istripuagatik baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.
- j) Lanean behin baino gehiagotan mozkortuta egotea edo drogak hartzea.
- k) Nagusiei, lankideei, ikasleei edo jendeari hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea, edo horiekiko errespetu edo begirune ezaz hutsegite larria egitea.
- l) Gainontzeko langileei edo Sailari, edota hortik kanpo, lanordutan ebastea edo lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datu faltsuak maltzurkeriaz erabiltzea etekinen bat lortzeko, edota lanean aritu bitartean eginiko doluzko delituren bat dela-eta zigortua izatea.
- m) Ikasturte berean zehapena jaso duten bi hutsegite larri behin eta berriro egitea.

II. KAPITULUA



ZEHAPENAK

66. artikulua.– Zehapenak.

Sailak zigorrak jarri ahal izango ditu. Horretarako, kontuan izango du jokaeran zein asmo-, utzikeria- edo arduragabekeria-maila egon den, zein kalte egin zaion interes publikoari eta ia behin eta berriro egin diren edo berriro erori den horretan edo zelan parte hartu den. Hona zehapenak:

a) Hutsegite arinengatik:

- Idatziz kargu hartzea.
- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, gehienez ere egun bitan.
- Lanera justifikatu barik ez agertzeagatik edo berandu agertzeagatik lanean galdu den benboraren proportzio bereko beherapenak ordainsarrietan .

b) Hutsegite larriengatik:

- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea hilean hiru egunetan.

c) Oso hutsegite larriengatik:

- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea gutxienez hilabetean eta gehienez ere hiru hilabetean
- Lanetik bidaltzea. Diziplina bidez kaleratze horrek desgaitzuntza ekarriko du beste lan-kontratu baten titularra izateko, aurrekoen antzeko eginkizunak betetzeko bada.

Lan-kontratuko langile finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta, falta oso astuna egin dela-eta, diziplinako espedientea ireki, eta, horren ondorioz, erabakitako kaleratze hori bidegabekotzat jotzen bada.

67. artikulua.– Zehatzeko ahala.

1.- Hutsegite arinengatik zehapenak arau-hausleari entzunaldia egin ondoren ezarriko dira, langileen ordezkariari entzun eta gero. Zehapena idatziz jakinaraziko zaie interesdunari eta langileen ordezkariari. Jakinarazpen-idazkian zehapenaren data eta arrazoiak, hutsegitearen maila eta horren kontra egokiak diren helegiteak jasoko dira. Zehapenak lurralde-ordezkariak ezarriko ditu.

2.–. Oso hutsegite larriak edo hutsegite larriak egiteagatik zehapena ezartzeko, kapitulu honetan ezarritako prozedura erabili behar da nahitaez. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileria Kudeatzeko zuzendariari dagokio zehapenak jartzea oso hutsegite larriak edo hutsegite larriak egin direnean.

**68. artikulua.– Preskripzioa.**

1.– Oso hutsegite larriek 90 egunera preskribitzen dute; hutsegite larriak 60 egunera eta hutsegite arinek, berriz, 30 egunera.

Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, eta, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.

2.– Espedientea irekitzean indargabetze-epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedientea sei hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

69. artikulua. Hutsegite larri edo oso larria egiteagatiko izapidetzea eta zehapen-prozedura

Hutsegite larri edo oso larria egiteagatiko diziplina-espedientea izapidetzean, interesdunaren entzunaldi-printzipioa bete beharko da. Printzipio hori ez betetzeak jarduketan nulutasuna ekarriko du berekin, eta prozeduraren izapidea printzipio hori ez betetzea sortu zen unera eramane beharko da atzera.

A) Espedientea irekitzea

Espedientea ofizioz edo salaketa bidez ireki ahal izango da, eta irekitze-idazkian zehatzekoak diren egitateak eta instruktorearen izendapena jasoko dira. Idazki hori interesdunari, instruktoreari, langileen ordezkariari eta dagokion sindikatuko ordezkariari (afiliazio ezagunik edo interesdunak adierazitakorik badago) helaraziko zaie biharamunean

Espedientea salaketa bidez irekiz gero, irekitze-akordioa hori sinatzen duenari jakinarazi beharko zaio.

Diziplina-espedientea irekitzea erabakitzen duen ebazpena dagokion Hezkuntzako lurralde-ordezkariari dagokio. Zehapen-espedientea irekitzea jakinarazi ondoren, langileak instruktorearen ezespena eskatu ahal izango du hiru egun balioduneko epean. Halaber, instruktoreak bere abstentzioa proposatu ahal izango du, legezko arrazoiak izatekotan.

Hezkuntzako lurralde-ordezkariak abstentzioa eta ezespena ebatzi beharko ditu bost egun balioduneko epean, eta bietako edozein onartuko balu, izendapen berria egin eta interesdunari idatziz jakinarazi behar litzaioke.

B) Instrukzioa

Instruktoreak, lehen jarduketa gisa, ustezko errudunari aitortzea hartu beharko dio, eta espedientea irekitzea eragin zuen komunikazio edo salaketatik eta hark bere aitortzean adierazitakotik ondoriozta daitezkeen jarraibideak bideratuko ditu.



Karguen plegua: Espedientea irekitzen denetik hilabeteko epean, karguen plegua jakinaraziko da, eta hauek izan behar ditu barne: langileari egozten zaizkion egitateak, ustez egindako hutsegitea eta ezar dakioken zehapena.

Karguen plegua jakinarazi eta hamar egun balioduneko epean, langileak defentsarako komeni zaizkion bitartekoak proposatu eta egoki deritzon alegazioak egin ahal izango ditu.

Probak egitea: Pleguak erantzun eta gero edo erantzun barik epe bat igaro ondoren, instrukziogileak egoki irizten dituen proba guztiak egitea erabaki ahal izango du, bai eta probok egitea edo ukatzea. Instrukziogileak idatziz jakinaraziko dio interesdunari zein proba egitea onartu edo ukatu duen. Probak ukatuz gero, arrazoitu egingo da zergatik, eta bakar-bakarrik erabakiko da ukatzea, probatu beharreko gaiak beharrezkoak ez badira prozedurarako. Zuzenbidean onargarri den edozein frogabidez egiazta daitezke prozedura ebazteko garrantzizko diren egitateak.

Ebazpen-proposamena. Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Ebazpen-proposamena duen espediente osoa langileari helaraziko zaio, hamar egun balioduneko epean alegazio aproposak egin ahal izan ditzan.

C) Ebazpena

Espedientea agintaritza eskudunari helaraziko zaio, eta horrek zehatzeko, ez zehatzeko edo espedientearen puntu ilunak argitzeko jarraibide berriak agintzeko erabakia hartuko du. Azken kasu horretan, jarraibide horiek hamar egun balioduneko epean helaraziko zaizkio langileari, azken jarduketei buruzko alegazioak burutzeko.

Ebazpenak elementu hauek hartu beharko ditu barne: egitate frogatuak, egindako hutsegitea, hori zer arautan agertzen den tipifikatuta, langile erantzulea, ezarritako zehapena eta eragin-data.

Zehapena enplegua eta soldata kentzea denean, hori hurrengo hilabeteetan betetzeko ahalegina egingo da, gehienez hiru hilabeteko mugarekin. Ebazpena interesdunari jakinaraziko zaio, egokiak diren helegiteak, zer organoren aurrean jarri behar diren, eta horretarako epea adieraziz. Behin betiko ebazpena langileen ordezkariari eta dagokion sindikatuari (afiliazio ezagunik edo interesdunak adierazitakorik badago) jakinaraziko zaie.

Egitate berberengatik zigor-prozedura bat baldin badago, zehapen-prozedura epai irmoa izan arte etengo da, eta une horretan diziplina-espedientea berriz hasi ahal izango da.

Hutsegite oso larriagatiko zehapen-espedientea izapidetu bitartean, organo eskudunaren ebazpen arrazoitu bidez enplegua behin-behingo kentzea erabaki ahal izango da, langilea lantokian egoteak zerbitzuari kaltea sor diezaiokeela uste denean, edo justifikatutako arrazoiek horrela gomendatzen dutenean.



XEDAPEN GEHIGARRIAK

LEHENENGOA.- Hitzarmen honetan jasotakoa hobetze aldera EAeko Administrazio Orokorraren zerbitzuko funtzionarioen lanaldiei, lizentziei eta baimenei, aseguruiei, nomina-aurrerapenei, aurrerakinei, borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainei eta joan-etorriei buruz egiten den edozein eratako hobekuntza besterik gabe aplikatuko da, eta aipatutako hitzarmenean jasotzen diren ondorio berdinak izango ditu.

BIGARRENA.- Martxoaren 5eko 30/1985 Dekretuaren arabera Arabako Foru Aldunditik transferitutako langileek orain arte izan dituzten familia-laguntza, hartzaindegirako laguntza, eta ekonomatorako baldintza hobekak izaten jarraituko dute. Garbiketako lanaldi espezifikuari (1.580 ordu) eutsi ahal izango diote, horri dagokion ordainsari-murrizketa proportzionalarekin beti ere.

HIRUGARRENA.- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak jarduera egokiak egingo ditu Administrazio Orokorraren esparrukoak diren eta beste arloko zereginetan aritzen diren langileak Administrazio Orokorraren esparruan behar bezala birkokatzeko.

LAUGARRENA.- Hezkuntza Sailak instalazioak eta eskolako jantokietako ekipamendua berrikusiko ditu arian-arian, eta horren ondorioz antzematen diren hutsuneak edo gabeziak zuzenduko ditu.



I. ERANSKINA

LANSARIAK

2008. URTEA

| | SALARIO | ANTZINATASUNA |
|----------------------------------|-----------|---------------|
| Garbiketa-arloko langileak | 20.300,80 | 359,71 |
| Sukaldaria | 21.671,10 | 359,71 |
| Sukaldeko langileak | 20.147,78 | 359,71 |
| liburuzaina | 32.378,65 | 698,98 |
| Idazkaria/administraria | 44.184,22 | 698,98 |
| Administrazioburua | 25.925,64 | 615,60 |
| Administraria | 24.667,05 | 566,11 |
| Administrari ofiziala | 23.527,76 | 554,40 |
| Administrari laguntzailea | 23.369,15 | 414,13 |
| Administrari laguntzailea | 28.630,58 | 698,98 |
| Lehen mailako ofiziala | 24.611,53 | 407,94 |
| Ate-zaina. Zaintzailea | 21.380,23 | 359,71 |
| Biltegizaina | 21.507,54 | 595,48 |
| Kualifikaziorik gabeko langileak | 20.147,78 | 359,71 |

Lanaldi osoko ordainsariak. Aldizkako lan-kontratu finkoak dituzten langileen ordainsariak mugagabeko kontratua duten langileen ordainsarien arabekoak izango dira, baina betetzen duten lanaldia kontuan hartuta.



II. ERANSKINA

LANGILEEN SAILKAPENA

Garbitzaileak.- Ikastetxeko lokalen garbitasunaz eta txukuntasunaz arduratzen dira.

Sukaldaria.- Janaria prestatzeko arduraduna du; berak du janaria ondo egon eta ondo aurkezteko ardura, janaria jantokira eramateaz ere arduratuko da, baita sukaldeko eta jantokiko tresnak garbitzeaz, eta sukaldeko eta jantokiko instalazioak garbi eta prest izateaz ere.

Sukaldeko langileak.- Officeko lanak egiten dituzte garraiatutako janaria duten ikastetxeetan. Azken janaria prestatzeko ardura dute: janaria berotu, aurkeztu eta jantokiraino eraman behar dute eta sukaldeko eta jantokiko tresnak garbitu behar dituzte, baita sukaldeko eta jantokiko instalazioak garbi eta prest utzi ere.

Liburuzaina.- Ikastetxeko liburutegiaz arduratzen da.

Idazkari-administratzailea.- Ikastetxeko idazkaritzaz eta administrazioko kudeaketaz arduratzen da.

Administrazioko burua.- Ikastetxeko idazkaritza kudeatzen du.

Administraria/Administrari ofiziala.- Ekimena eta erantzukizuna izatea eskatzen duten zeregin burokratikoak edo kontabilitatekoak egiten ditu.

Administrari laguntzailea.- Bere nagusiaren zuzendaritzapean, administrazioko zeregin burokratikoak egiten ditu.

Mantentzeko teknikaria.- Behar diren tituluak izanda, ikastetxeko instalazioen mantentze-lan orokorrez arduratzen da.

Lehen mailako ofiziala.- Behar diren lanbideen praktika izanda, lanak ezin hobeki egiten dituen langilea da; mantentze-lan orokorrak eta kontu eta arreta berezia izatea eskatzen duten lanak egiten ditu.

Atezaina/Zaintzailea.- Gelak zaintzen ditu, baita sartzen eta ateratzen diren pertsonak jagon ere, ikastetxeko finketara, eraikuntzetara eta geletara sartzeko ateak ordenaz eta garaiz irekiz eta itxiz, eta giltzak zainduz; mandatuak eta oharrak hartzeko ardura du, bai eta horiek dagozkien hartzaileei banatzekoa ere; zerbitzu orokorretako argiak pizten eta itzaltzen ditu, eta kontagailuen eta berogailuaren jardura normala zaintzen du, eta, orobat, ikastetxeko zuzendaritzak agindutako beste betebeharrak guztiak ere egin behar ditu.

Biltegizaina.- Biltegiko materialak zaintzeaz eta gordetzeaz, eta biltegiko aurreikuspenak egiteaz arduratzen da.

Kualifikaziorik gabeko langileak.- Berez ofizio zehatz bati ez dagozkion lanak egiten ditu.



III. ERANSKINA

BEHIN-BEHINEKO ETA BITARTEKO LANGILEEN ZERRENDAK KUDEATZEA, GARBIKETAKO ETA SUKALDEKO LAN-KONTRATUKO LANGILEEN TALDEKOENAK

I - ZERRENDAK

A.- Zerbitzudun hautagaiak dauzkaten guneen zerrendak

1. Lurralde-ordezkaritzek gunee jakin baten aldi baterako kontratuak gauzatu dituzten pertsonen zerrenda bat egingo dute.
2. Zerrendak zerbitzu-denboraren arabera ordenatuko dira –egin gabeko oporraldia barne-, dagokion aldean lan egindako egunen guztizko kopuruaren arabera.
- 3.- LEPerako deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek beren horretan jarraituko dute, baina zerrenda horietan jarraitzeko beharrezkoa izango da LEP horretan parte hartzea.

B.- Zerbitzudun hautagairik ez duten guneen zerrenda.

Gune batean ez badago horrelako zerbitzuetarako hautagairik, edo aldi baterako kontratazio baten beharra ezin badute bete, zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrendan sartutako hautagaiei deituko zaie; zerrenda hori hurrenkera honi jarraituz osatuko da: garbiketako eta sukaldeko lan-kontratuko langileen taldeko lanpostuetako hautaketa-prozesurako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak egindako azken deialdian orotara eskuratutako puntuazioaren arabera edo zerrendak irekitzean ezarritako ordenaren arabera.

LEP baterako beste deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek balioa galduko dute eta zerbitzudun hautagairik gabeko beste zerrenda batzuek ordezkatuko dituzte, LEP horretatik ateratakoek, alegia.

C.- Lurraldeko zerrenda.

Lehenago lurralde bakoitzeko guneen zerrendetan zeuden pertsonekin osatuko da zerrenda hori. Zerbitzuetan orotara emandako denboraren arabera hurrenkeran osatuko da guneeetako zerrenden batura eta, horrelakorik ezean, garbiketako eta sukaldeko lan-kontratuko langileen taldeko lanpostuetako hautaketa-prozesurako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak egindako azken deialdian orotara eskuratutako puntuazioaren arabera. Horretarako, LEPik egiten bada, B idatz-zatian adierazitako moduan egingo da.

D.- Guneak.

Lurralde bakoitzeko guneak IV. puntuan aipatzen dira.

E.- Zerrendetan aplikatzekoak diren arauak.



1.- Norbaiti zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenda batetik deitzen bazaio kontratazio bat betetzeko, gune horretako zerbitzudun hautagaien zerrendan sartuko da.

2.- Urtero-urtero zerbitzuak barematu egingo dira, eta irailaren 1ean, orotara emandako zerbitzuen arabera eguneratutako zerrenda sartuko da indarrean, dagokion ikasturterako. Zerrenda horiek Batzorde Parekideko kideei emango zaizkie. Orotara emandako zerbitzu-egunak zenbatzean berdinketa gertatzen bada, Sailarentzat zerbitzu egiten noiz hasi ziren begiratuko da, eta lehenago hasi zenak izango du lehentasuna. Hala ere, berdinketak jarraitzen badu, bera hausteko, izenen eta abizenen ordenamendu alfabetikora joko da, eta, horretarako, zozketa bat egingo da urtero, zein letratetik abiatu zehazteko.

Urtero, zerbitzuak berriro barematzen direnean, ordezkapenentarako hautagaiei zerrendetan aldaketak sartzeko aukera emango zaie; horretarako, dagozkion agiriekin batera eskabidea aurkeztu beharko dute Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzetan. Honela, lurralde batean baino gehiagotan eskaini ahal izango dituzte zerbitzuak lanaldi partzialean edota osoan. 2008/09 ikasturtean zehar, izangaiei aukerak betetzea ahalbidetuko da, urteroko birbaremazioa egin aurretik.

Halaber, urteko birbaremazioaren epean, izangaiek uko egin ahal izango diote beraiek dauden eskualdeko edo lurraldeko zerrenda guzti-guztietatik hurrengo ikasturte osoan deituak izateari, eta ezingo zaie horietako batetik ere deitu. Uko egite hori ikasturte batean baino ezingo da egin, eta lanera deitua ez izateko egoera horri eutsi nahi izanez gero, birbaremazio-prozesu bakoitzean adierazi beharko da.

Halaber, izangaiaren datu pertsonaletan aldaketarik gertatuz gero, horrek, edozein unetan eta bereziki birbaremazioarekin bat etorriz, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinarazi beharko dio gorabehera hori.

3.- Sukaldeko langileen kategoriako zerrendan sartzeko, ezinbestekoa izango da janari-erabiltzailearen txartela eguneratuta edukitzea.

4.- Zerrendetan ez badago nahikoa hautagai aldi baterako langileen beharrianari erantzuteko, Lurralde Ordezkaritza bakoitzak hautagai berrien zerrendak egin ahal izango ditu.

Zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenden ordezkotako izango dira zerrenda horiek, hain zuzen ere, lan-kontratuko langileen taldeko garbiketako eta sukaldeko lanpostuetarako Administrazio honek egiten dituen hautaketa-prozesuetarako deialdietatik ateratzen diren zerrenden ordezkotako. LEP baterako beste deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek balioa galduko dute eta zerbitzudun hautagairik gabeko guneen beste zerrenda batzuek ordezkotako dituzte, LEP horretatik ateratakoek, alegia. Zerrenda horiek izen-deituren alfabeto-hurrenkeraz egingo dira, arlo guztietan zein letratetik deitzen hasiko den zehazteko urtero-urtero egiten den zozketa oinarri hartuta.

Zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrendan sartzeko, lehendik zegoen zerrendaren ondotik egin beharko da. Hautagaiek honako betekizun hauek bete beharko dituzte:

•

Adinez nagusi izatea.



- Eskaera zein lurralde/gunetarako egiten den, hortxe izatea bizilekua.
- Sukaldeko langileek janari-erabiltzaileen txartela izan beharko dute.

Eskaeran, harremanetarako telefono-zenbaki bat eman beharko da, eta harekin batera NANaren fotokopia aurkeztu; NANean ageri den bizilekua eta eskaeran adierazitakoa ez badatoz bat, adierazitako bizileku hori benetakoa dela egiaztatzeko agiriren bat aurkeztu beharko da. Datu horietan aldaketaren bat gertatzen bada, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio.

II.- KONTRATAZIO-BEHARRAK BETETZEKO MODUA

1.- Aldi baterako langileren bat kontratatu behar denean, zerrendako hurrenkerari jarraitu beharko zaio zorrotasun osoz, eta zerrendan lehenbiziko dagoenari deituko zaio. Zerrendan lehenbiziko dagoen hori ezin bada kontratatu, beste lanposturen bat betetzen ari delako edo ondo egiaztatutako beste arrazoiren batengatik, bigarrenari deituko zaio, eta hori ere ezin balitz kontratatu, hurrengoari, eta arau horren arabera, gero ere.

Egiten diren kontratuen iraupenaren gainean ez da aurreikuspenik egingo, eta dagokion zerrendan eskura dagoenak beteko du kontratazio-behar hori.

2.- Edozein beharri erantzuteko, zerbitzudun hautagaiak dauzkaten guneen zerrendak erabiliko dira lehenik; ondoren, zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenda, eta, horrelakorik ezean, lurraldeko zerrenda.

3.- Ordezkaritzak telefonoz deituko dio hautagaiari (harremanetarako telefonoan utziko du mezua, eta Ordezkaritzarekin harremanetan jartzeko esango dio). Harremanetarako telefonoan ez badu inork ere erantzuten, berriro deituko zaio. Bigarren deia ere ez badio inork erantzuten, zerrendako hurrengoari deituko zaio, kontratazio-beharri hori alait lehen erantzuten saiatuz.

4.- Hutsik dagoen lanpostu bat, araudiaren arabera dagokion eran bete artean, bitarteko kontratuaren edo errelebo-kontratuaren bidez bete behar denean, zerrendako hurrenkerari zorrotz jarraituz bete beharko da, zerrendan lehenbiziko agertzen denari deituz. Horrelakoetan, beste ordezkapen bat egiten edo behin-behineko kontratuarekin lanean ibili arren, zerrendako lehenbizikoak uko egin diezaioke une horretan betetzen duen lanpostuari, eta bitarteko kontratuarekin betetzeko eskaintzen zaion lanpostu hutsa hartzea aukera dezake. Horrelakoetan, indarrean dagoen kontratuari uko egite horrek ez du ekarriko zerrendatik kanporatzea.

III. UKO EGITEAK

1.- Aldi baterako kontratu bat betetzeko deitzen zaionak eskaintzari uko egiten badio arrazoirik gabe, zerrenda guztietatik kanpo geldituko da behin betiko. Lurraldeko zerrenda erabilia eskaintzen zaizkion kontratuei egindako ukoak, ordea, ez dira kontuan hartuko. Era berean, II.4 idatz-zatian adierazitako salbuespena ere kontuan hartuko da.

Indarrean den kontratu bati uko egiten diona zerrenda guztietatik kanpo geldituko da.

2.- Aldi baterako kontratu baten eskaintza ez onartzeak ez du ekarriko zerrendatik kanporatzea, baldin eta horretarako bidezko arrazoia badago eta arrazoi hori behar bezala



egiaztatzen bada. Bidezko arrazoiak dira hitzarmen kolektibo honetan aipatzen diren lizentzia eta baimenak hartzeko eskubidea ematen duten guztiak, bai eta lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten eszedentziak ere (hitzarmen kolektiboko IV. kapituluan jasota daudenak).

Eskainitako kontratazioari uko egin ahal izango zaio semea/alaba zaintzeko inguruabarra gertatzen bada, haurrak edo urritasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duen pertsonak sei urte bete arte, horrek ordaindutako jarduerarik edo familia-jarduerarik betetzen ez badu, 2. mailako odolkidetasun edo ahaidetasuna arte –urrunagoko mailakoa ere bai, bizikidetzarik badago-, gaixotasun larri jarraitua badu eta berarekin bizi bada. Kasu horretan dagoen eskubide bakarra izangaien zerrendan jarraitzea da.

Egoera hori adin txikikoak 6 urte bete arte luzatuko da, edo urritasun- edo gaixotasun-egoerak iraun artean, lanean lehenago hasteari kalterik egin gabe. Gehienezko epea amaitutakoan edo epea bete baino lehen laneratu nahi izanez gero, Ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio ukoaren arrazoi zen egoera amaitu dela. Gehienezko epe hori igaro eta gero zerrendan berriro sartzeko eskaerarik egin ezik, hautagaia zerrendatik kanpo geldituko da.

Lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta amatasunak eragindako lanerako ezintasun iragankorrean dauden hautagaiei eskaintzari ukorik egin ez baliote bezala deitzen jarraitu ahal izango zaie, eta eskaintzen zaien kontratuaren denbora emandako zerbitzutzat hartuko zaie kontuan, hautagaien zerrendetako baremoei ez besteri begira. Zerbitzualdia baremoa egiteko aintzat hartu arren, horrek ez du eraginik izango "antzinatasuna" deritzon ordainsari-osagarriari ez eta Gizarte Segurantzari begira, ez baita benetan zerbitzurik eman.

Era berean, aldi baterako kontratu batekin zerbitzuak ematen ibiltzea ere uko egiteko nahikoa arrazoi izango da, nornahi dela ere kontratua egin diona. Horretarako, prestazioa benetan eman dela egiaztatu beharko da, bai eta prestazioa zein motakoa izan den ere, gizarte-segurantzian alta eman izanaren (ezin saihestuzkoa baita hori) ziurtagiriaren bidez eta lan-kontratuaren beraren bidez.

Zerbitzuak soilik lanaldi osoan ematea erabakiz gero, lanaldi murriztuko kontratuak ez onartzea ere uko egiteko arrazoi justifikatua izango da.

2008-09 ikasturtean eta izangaien zerrenda berezituak lanaldi osoaren edo murriztuaren arabera osatu arte, izangaiek uko egin ahal izango diete ezarritako lanaldi normalizatuaren % 50eko edo gutxiagoko lanaldi murriztuko kontratuei. Mota horretako kontratu bat eskaini ondoren langileak onartzen ez badu, idatziz jakinarazi beharko dio dagokion lurralde-ordezkaritzari, eta horrek lanaldi murriztuko beste kontratu bat eskainiko dio, hori onartzeko prest dagoela adierazten duen beste komunikazio bat –hori ere idatziz- jasotzen ez duen artean. Eta langileak horrelakorik jakinarazten badu, onartu egin beharko ditu lanaldi murriztuko kontratuen eskaintzak, ikasturte horretan egiten zaizkionak behinik behin.

3.- Oro har, kontratu baterako deitu eta hari uko egin dion hautagaiari ez zaio berriro deituko harik eta uko egite hori arrazoitzen duen arte. Nolanahi ere, 15 eguneko epean horretarako bidezko arrazoiak ematen ez badu eta arrazoi hori behar bezala egiaztatzen ez badu Lurralde Ordezkaritzan, zerrendatik kanpo geldituko da behin betiko. Era berean, uko egite horren arrazoi izan zen egoera amaitzen denean (egiaztatu egin beharko da hori), jakinarazi egin beharko zaio Ordezkaritzari. Paragrafo honetan adierazitakoak ez du eraginik izango uztailen eta abuztuan.



Eskaintza bati arrazoirik gabe uko egiten zaionean, Lurralde Ordezkaritzak kontratuaren eskaintzaren, hari egindako ukoaren eta zerrendatik kanpo uztearen berrespena bidaliko dio interesatuari.

4.- Zerrendatik kanpo uzteko arrazoi izango da langileak huts egite oso larriak egin izana; dagokion zehapen-espeditatea egingo da horretarako, eta bertan entzun egingo zaio langileari; hark egoki iruditzen zaizkion frogak proposatu ahal izango ditu deskargua egiteko.

IV.- GUNEAK

Arabako Lurralde Historikoa(*)

1. GUNEA: Vitoria-Gasteiz, Durana (Ubarrundia) eta Langraitz.
2. GUNEA: Agurain, Alegria-Dulantzi eta Araia (Asparrena).
3. GUNEA: Kanpezu
4. GUNEA: Laguardia eta Elciego.
5. GUNEA: Rivabellosa eta Gaubea.
6. GUNEA: Amurrio, Llodio eta Artziniega.
7. GUNEA: Murgia (Zuia), Izarra (Urkabustaiz) eta Legutiano.
8. GUNEA: Aramaio.

Bizkaiko Lurralde Historikoa (*)

1. GUNEA: Bilbao eta Alonsotegi.
2. GUNEA: Abanto Zierbena, Barakaldo, Muskiz, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Sestao eta Trapagaran.
3. GUNEA: Balmaseda, Gueñes, Karrantza.
4. GUNEA: Orozko, Ugao eta Zeberio.
5. GUNEA: Arrigorriaga, Basauri, Galdakao, Larrabetzu eta Zaratamo
6. GUNEA: Igorre, Lemoa, Otxandio eta Zeanuri.
7. GUNEA: Abadiño, Amorebieta-Etxano, Berriz, Durango, Elorrio, Ermua, Iurreta eta Mallabia.
8. GUNEA: Amoroto, Lekeitio, Markina eta Ondarroa.
9. GUNEA: Arratzu, Bermeo, Gernika eta Mungia.
10. GUNEA: Derio, Erandio, Getxo, Leioa, Plentzia, Sopela eta Urduliz.

Gipuzkoako Lurralde Historikoa:

1. GUNEA: Donostia.
2. GUNEA: Errenteria, Hondarribia, Irun, Lezo, Oiartzun eta Pasaia.
3. GUNEA: Andoain, Hernani, Lasarte, Urnieta eta Usurbil.
4. GUNEA: Alegia, Amezketa, Villabona, Tolosa eta Zizurkil
5. GUNEA: Beasain, Ordizia, Segura eta Zegama.
6. GUNEA: Legazpi, Urretxu eta Zumarraga.
7. GUNEA: Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Eskoriatza eta Oñati.
8. GUNEA: Deba, Eibar, Elgoibar eta Mutriku.
9. GUNEA: Azkoitia, Azpeitia, Errezil, Orio, Zarautz, Zestoa eta Zumaia.



(*) Gune baten garbiketako eta/edo sukaldeko zerbitzurik ez badago, gune horri dagokion zerbitzurik gabeko guneen zerrenda gertuen dagoen zerbitzurik gabeko guneari dagokion zerrendan sartuko da.

V.- FUNTZIONAMENDU OROKORRAREN SALBUESPENAK.

1.- Hautagai batek ordezkapen bat egin badu eta 5 eskola-egun igaro baino lehen langile bera ordezkatzeko beharra sortzen bada, hautagai horrek lehentasuna izango du ordezkapena egiteko, nahiz eta puntuazio handiagoa duten beste batzuk izan.

2.- Lanaldi osoko ordezkapena betetzen bada eta plaza horren titularra lanaldi murriztuan bueltatzen bada, ordezkariek horretan jarrai dezake lanaldi murriztuan. Alderantziz, lanaldi murriztua betetzean eta, edozein arrazoi dela eta, lanaldi osokoa izateko beharra gertatzen bada, ordezkaritari berari eskainiko diote betetzea nahiz eta ez izan puntuaziorik onena.

3.- Errelebu-kontratuen kasuan, erabateko lehentasuna izango du beste kontratu batzuen gainean —lanpostu hutsak betetzekoak barne—, eta haiei borondatez uko egin ahal izango zaie txandakoa hartzeko. Kontratuari uko egitea gehienez ere txanda-kontratua hasi baino 5 egun lehenago izango da eraginkorra.

Ordezko gai batek txanda-kontratua baldin badu eta, hori amaitzearen ondorioz, lanpostu hutsa sortzen baldin bada, berak lehentasuna izango du hori aldi baterako betetzeko, puntuazio gehiagoko beste ordezko gai batzuk egon arren.



IV: ERANSKINA

GARBIKETA ETA SUKALDEKO RATIOAKGARBIKETA

1240 metrokoa Lanaldi osoa

Ratio hori 1.030 metroetaraino murriztu ahal izango da lanaldi oso baterako, ikastetxeen berariazko baldintzen arabera (bereziki ikastetxearen instalazioak arratsaldez irakaskuntza-jarduera arautuetarako erabiltzeko). 2008/2009 ikasturtearen lehen hiruhilekoan Batzorde Parekideak ikastetxe guztien egoera aztertzeko jarduketa-protokoloa finkatuko du.

SUKALDEA

Jantokiko zerbitzua eta janaria jantokiko instalazioetan prestatzea.

| <u>Mahaikideak</u> | <u>orduak</u> |
|--------------------|---------------|
| 25-44 | 6 ordu. |
| 45-60 | 8 ordu. |
| 61-77 | 10 ordu. |
| 78-88 | 11 ordu. |
| 89-99 | 12 ordu. |
| 100-110 | 13 ordu. |
| 111-122 | 14 ordu. |
| 123-134 | 15 ordu. |
| 135-150 | 16 ordu. |
| 151-167 | 18 ordu. |
| 168-178 | 19 ordu. |
| 179-189 | 20 ordu. |
| 190-200 | 21 ordu. |
| 201-212 | 22 ordu. |
| 213-224 | 23 ordu. |
| 225-240 | 24 ordu. |
| 241-257 | 26 ordu. |
| 258-268 | 27 ordu. |
| 269-279 | 28 ordu. |
| 280-290 | 29 ordu. |
| 291-302 | 30 ordu. |
| 303-314 | 31 ordu. |
| 315-330 | 32 ordu. |
| 331-347 | 34 ordu. |
| 348-358 | 35 ordu. |
| 359-369 | 36 ordu. |
| 370-380 | 37 ordu. |
| 381-392 | 38 ordu. |
| 393-404 | 39 ordu. |
| 405-420 | 40 ordu. |
| 421-437 | 42 ordu. |
| 438-448 | 43 ordu. |
| 449-459 | 44 ordu. |
| 460-470 | 45 ordu. |
| 471-482 | 46 ordu. |
| 483-494 | 47 ordu. |
| 495-510 | 48 ordu. |

Sukaldarien plantillak jantokiko jankide-kopuru errealarari egokitu behar zaizkio